

VYSOKÁ ŠKOLA BÁŇSKÁ – TECHNICKÁ UNIVERZITA OSTRAVA  
EKONOMICKÁ FAKULTA

KATEDRA EKONOMICKÉ ŽURNALISTIKY

Společenská odpovědnost podniku ArcelorMittal Ostrava, a.s.

Corporate Social Responsibility of ArcelorMittal Ostrava Join-Stock Company

Student: Marta Vodičková

Vedoucí bakalářské práce: Ing. Jana Gibarti, Ph.D.

Ostrava 2016

VŠB - Technická univerzita Ostrava  
Ekonomická fakulta  
Katedra ekonomické žurnalistiky

## Zadání bakalářské práce

Student: **Marta Vodičková**

Studijní program: B6202 Hospodářská politika a správa

Studijní obor: 7202R020 Ekonomická žurnalistika

Téma: Společenská odpovědnost podniku ArcelorMittal Ostrava, a. s.  
Corporate Social Responsibility of ArcelorMittal Ostrava Join-Stock  
Company

Jazyk vypracování: čeština

Zásady pro vypracování:

1. Úvod
2. Společenská odpovědnost firmy
3. Společenská odpovědnost vybraného podniku
4. Využití řešené problematiky v žurnalistice
5. Závěr

Seznam použité literatury

Seznam zkratk

Prohlášení o využití výsledků bakalářské práce

Seznam příloh

Přílohy

Seznam doporučené odborné literatury:

KOLEKTIV AUTORŮ. *Napříč společenské odpovědnosti firem*. Kladno: Aisis, 2005. ISBN 80-239-6111-X.

KULDOVÁ, Lucie. *Společenská odpovědnost firem: etické podnikání a sociální odpovědnost v praxi*. Plzeň: OPS, 2010. 193 s. ISBN 978-80-8726-12-1.

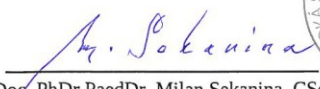
PAVLÍK, Marek a Martin BĚLČÍK. *Společenská odpovědnost organizace: CSR v praxi a jak s ním dál*. Praha: Grada Publishing, 2010. ISBN 978-80-247-3157-5.

Formální náležitosti a rozsah bakalářské práce stanoví pokyny pro vypracování zveřejněné na webových stránkách fakulty.


Vedoucí bakalářské práce: **Ing. Jana Gibarti, Ph.D.**

Datum zadání: 20.11.2015

Datum odevzdání: 06.05.2016

  
Doc. PhDr. PaedDr. Milan Sekanina, CSc.  
vedoucí katedry



  
prof. Dr. Ing. Dana Dluhošová  
děkanka fakulty

Prohlašuji, že jsem celou bakalářskou práci vypracovala samostatně a použila jen pramenů, které cituji a uvádím v příloženém seznamu literatury.

V Ostravě dne 5. 5. 2016

  
-----  
Mařta Vodičková

### **Poděkování**

Touto cestou bych ráda poděkovala vedoucí mé bakalářské práce Ing. Janě Gibarti, Ph.D. za poskytnutí cenných rad v průběhu zpracování práce. Děkuji také tiskové mluvčí ArcelorMittal Ostrava, a.s. PhDr. Barboře Černé Dvořákové a Mgr. Věře Válkové, MBA pracující jako konzultant pro firemní odpovědnost a sociální služby za poskytnutí potřebných informací, jejich ochotu a vstřícnost.

## Obsah

Obsah .....	3
1 Úvod.....	5
2 Společenská odpovědnost firmy .....	7
2.1 Pokus o vymezení pojmu Společenská odpovědnost firem .....	7
2.2 Definice CSR .....	8
2.3 Oblasti CSR.....	9
2.3.1 Ekonomická rovina .....	10
2.3.2 Sociální rovina .....	11
2.3.3 Environmentální rovina .....	12
2.4 Aktéři v oblasti CSR .....	13
2.4.1 Nevládní organizace.....	14
2.4.2 Stakeholders.....	15
2.5 Klasifikace stakeholderů .....	16
2.6 Média v CSR .....	16
2.6.1 Klíčoví stakeholdeři .....	17
2.7 Argumenty pro přijetí CSR .....	19
2.8 Argumenty proti přijetí CSR .....	21
2.9 Společensky odpovědné podnikání v České republice .....	23
2.9.1 Tomáš Baťa .....	23
2.9.2 Známí čeští filantropové .....	24
2.9.3 Obecný vývoj CSR v ČR.....	25
2.9.4 CSR v ČR dnes .....	25
3 Společenská odpovědnost vybraného podniku .....	27
3.1 Historie společnosti .....	27
3.2 Stručná charakteristika podniku .....	30
3.3 Předmět činnosti .....	30
3.4 Společenská odpovědnost ArcelorMittal Ostrava a.s. ....	31
3.4.1 Zaměstnanci .....	32
3.4.2 Bezpečnost práce .....	34
3.4.3 Nekuřácká společnost .....	35
3.4.4 Do práce na kole .....	36
3.4.5 Dobrovolnictví .....	36
3.4.6 Investice do ekologie .....	37
3.4.7 Transparentnost .....	39

3.4.8	Kultura .....	40
3.4.9	Shrnutí.....	41
4	Využití řešené problematiky v žurnalistice .....	42
4.1	Úvodní článek .....	42
4.2	Interview .....	46
4.3	Anketa .....	50
4.4	Recenze .....	51
5	Závěr .....	54
	Seznam použité literatury .....	55
	Seznam použitých obrázků .....	59

# 1 Úvod

Koncept CSR, neboli Corporate Social Responsibility, patří v České republice k novým konceptům, a proto není zatím velmi známý. Avšak i přesto se dostává do povědomí firem. Vzhledem k tomu, že dodržování pravidel společensky odpovědného chování není vázáno žádným legislativním nařízením, tak závisí jen na dobrovolných aktivitách podnikatelských subjektů. Podniky spatřují v přijetí konceptu konkurenční výhodu, díky které mohou být úspěšnější na trhu. Tato bakalářská práce se bude zabývat konceptem společenské odpovědnosti podniku ArcelorMittal Ostrava a.s. Tuto ostravskou huť si autorka bakalářské práce vybrala, jelikož bydlí v Moravskoslezském kraji a zajímalo ji, jak konkrétně vypadá společensky odpovědné chování tak velké firmy.

Literatury i jiných informačních zdrojů k problematice konceptu CSR je poměrně dost. Významnou českou autorkou knih o společenské odpovědnosti je Lucie Kuldová. Dalšími stěžejními autory jsou ekonomové Marek Pavlík a Martin Bělčík. Práce bude čerpat především z tištěných zdrojů vydaných od roku 2010 a novějších. V základních faktech se mezi sebou knihy nelišily. Rozdílnost byla spatřena v konkrétních příkladech společensky odpovědných firem.

Cílem bakalářské práce bude analýza společenské odpovědnosti vybrané akciové společnosti ArcelorMittal Ostrava a popis jednotlivých oblastí konceptu CSR. Námětem analýzy bude zaměstnanecká politika včetně vzdělávacích programů, vztah k životnímu prostředí na Ostravsku a ekologické investice. Do analýzy bude zahrnuta transparentnost podniku a s ní úzce spjat vztah k dodavatelům a zákazníkům. Práce neopomene ani dobrovolnictví a podíl firmy na kulturních akcích.

V bakalářské práci bude využito metody analýzy, přesněji rešerše literárních a jiných zdrojů, metody popisné a komparativní.

Práce je obecně rozdělena na teoretickou a praktickou část. Celkově se skládá ze tří kapitol. V první kapitole bude vymezen a definován pojem koncept společenské odpovědnosti podniků. Přiblížen jeho vývoj na území České republiky i v celosvětovém kontextu. Důležitou součástí kapitoly bude rozdělení konceptu do tří oblastí, které



budou jednotlivě analyzovány a bude seznámeno se zainteresovanými stranami, nebo-li s aktéry, kteří v CSR vystupují. Na konci první kapitoly budou srovnány názory odborníků pro a proti přijetí konceptu.

V druhé kapitole bude konkrétně specifikována společenská odpovědnost vybraného podniku. Jelikož se do současné podoby formoval několik desítek let, ve kterých se změnil režim, vlastnické struktury i názvy společnosti, tak, v úvodu kapitoly, bude uvedena historie podniku. Kapitola charakterizuje podnik a jeho předmět podnikání. Následně popíše skutečnou společenskou odpovědnost firmy. Zaměří se na vztah k zaměstnancům a k bezpečnosti práce. Zmíní se o dobrovolnosti podniku. Závěr kapitoly bude věnován ekologickým investicím a kultuře.

V Poslední, třetí, kapitole bude téma zpracováno ze žurnalistického pohledu. Ve čtyřech žurnalistických žánrech – úvodní článek, rozhovor, anketa recenze, bude přiblížen potenciálním čtenářům koncept CSR v praxi. Žurnalistickou část vypracovala autorka této bakalářské práce.

## 2 Společenská odpovědnost firmy

### 2.1 Pokus o vymezení pojmu Společenská odpovědnost firem

Jako lidé si všichni začínáme uvědomovat, jakým způsobem to, co nás živí, ohrožuje přírodu a do jaké míry nám naše práce nepřináší naplnění našich potřeb. Život by měl být sociálně spravedlivější, ekologicky zodpovědnější a méně destruktivní vůči přírodě i komunitám, které jsou základem našeho živobytí.<sup>1</sup>

Společenská odpovědnost firem je českým překladem anglického termínu Corporate Social Responsibility, zkráceně CSR. Stala se fenoménem současné doby, přestože samotný koncept je úzce spjat se samotnými začátky podnikání. Někteří autoři se domnívají, že určité prvky CSR je možné spatřit už ve středověku a starověku. Moderní pojetí společenské odpovědnosti se poprvé objevuje v 70. letech 20. století. Na popularitě získávala v 80. a 90. letech, kdy podniky začínaly vytvářet své etické kodexy, a tím položili základ CSR.<sup>2</sup>

Nahlízet na ní lze z mnoha úhlů, jelikož společenská odpovědnost je postavena na dobrovolnosti firem, a nemá proto striktně vymezené hranice. Tím dávala prostor k široké diskuzi a vedla ke vzniku mnoha definic. CSR je dobrovolná činnost, která se stává nedílnou součástí mnoha firem. Avšak všeobecně můžeme tvrdit, že jde o takové podnikatelské konání, které se opírá o morální a etické principy a bere ohled na životní prostředí a ostatní zainteresované subjekty.

Společensky odpovědná firma se tedy nesnaží jen o ekonomickou prosperitu, ale i o přínos společenské prospěšnosti s ohledem na sociální a environmentální dopad na prostředí. Firmy podnikající v souladu s principy společenské odpovědnosti, hledají cesty, jak si primárně zajistit dlouhodobé fungování a profit, nikoliv jen krátkodobé zisky.

---

<sup>1</sup>CHOUINARD, Yvon a Vincent STANLEY. *Zodpovědná firma: Jak podnikat tak, aby to bylo prospěšné nejenom vlastníkům, ale i ostatním lidem a planetě*. Praha: PeopleComm, 2014. ISBN 978-80-87917-12-1. Str. 23).

<sup>2</sup>ZDRAŽILOVÁ, D. *Společenská odpovědnost podniků.: transparentnost a etika podnikání*. Praha: C. H. Beck, 2010. ISBN 978-80-7400-192-5. Str. 1

CSR zasahuje do všech oblastí působení firmy. Zabývá se prostředím firmy, kvalitou života jejich zaměstnanců a zákazníků, vztahy s partnery ziskovými i neziskovými. Její principy jsou určeny zejména pro firmy, které chtějí ve své komunitě žít trvale a které chtějí být dobrými partnery a sousedy.<sup>3</sup>

## 2.2 Definice CSR

Velmi hojně používaná definice vzešla z Evropské komise, která v Zelené knize vymezuje pojem CSR jako „dobrovolné integrování sociálních a ekologických hledisek do každodenních firemních operací a interakcí s firemními stakeholdery.“<sup>4</sup> Podle tohoto konceptu se firmy dobrovolně rozhodují minimalizovat negativní dopady na životní prostředí a přispívají k lepší společnosti. Dalšími charakteristickými rysy CSR, na základě Evropské komise, jsou:

- koncept je spojen s konceptem trvalého rozvoje,
- koncept CSR je nad rámcem zákona, neboť se jedná o dobrovolný způsob chování firem,
- jde o způsob řízení společnosti.<sup>5</sup>

Obdobně smýšlí World Business Council for Sustainable Development (Světové obchodní fórum pro udržitelný rozvoj), který se přiklání k teorii, že, CSR je kontinuální závazek podniků chovat se eticky, přispívat ekonomickému růstu a zároveň se zasazovat o zlepšování kvality života zaměstnanců a jejich rodin, stejně jako lokální komunity a společnosti jako celku.“<sup>6</sup>

---

<sup>3</sup>KOLEKTIV AUTORŮ. *Napříč společenské odpovědnosti firem*. Kladno: Aisis, 2005. ISBN 80-239-6111-X. Str. 18.

<sup>4</sup>Evropská unie, 2001 in KUNZ, V. *Společenská odpovědnost firem*. Praha: GradaPublishing, 2012. ISBN 978-80-247-3983-0. Str. 14.

<sup>5</sup>KULDOVÁ, L. *Společenská odpovědnost firem: Etické podnikání a sociální odpovědnost v praxi*. Plzeň: Kanina, 2010. ISBN 978-80-87269-12-1. Str. 18.

<sup>6</sup>WBSCD, 2009 in KUNZ, V. *Společenská odpovědnost firem*. Praha: GradaPublishing, 2012. ISBN 978-80-247-3983-0. Str. 15.

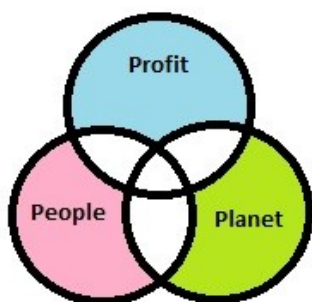
## 2.3 Oblasti CSR

Podle Alexandra Dahlsruda většina definic společenské odpovědnosti obsahuje alespoň tři z pěti základních oblastí, které Dahlsrud vymezil ve své práci *How Corporate Social Responsibility is defined: an Analysis of 37 definitions*. Jedná se o:

- oblast enviromentální,
- oblast sociální,
- oblast ekonomickou,
- stakeholdery (zajímavované skupiny),
- dobrovolnost.

Mezi oblastmi, které Alexandr Dahlsrud popsal, jsou tři hlavní pilíře, které tvoří základ CSR a společensky odpovědná firma je plně respektuje. Jedná se o pilíř ekonomický, sociální a environmentální. Označují se termínem „triple-bottom-line, neboli třemi „Pé“. Jedná se o trojí minimální linii, která tyto tři pilíře propojuje. Ekonomická sféra představuje zisk, neboli „profit“, sociální sféra se zabývá lidmi, „people“, a environmentální oblast se soustředí na planetu, „planet“.<sup>7</sup> Jak je z obrázku patrné, všechny tři pilíře jsou vzájemně propojené a měli by fungovat ve vzájemné rovnováze.

Obrázek 2.1 Triple bottom line



Zdroj: Vlastní zpracování z knihy: KUNZ, V. *Společenská odpovědnost firem*. Praha: GradaPublishing, 2012. ISBN 978-80-247-3983-0. Str. 20.

<sup>7</sup>PAVLÍK, Marek a Martin BĚLČÍK. *Společenská odpovědnost organizace: CSR v praxi a jak s ním dál*. Praha: GradaPublishing, 2010. ISBN 978-80-247-3157-5. Str. 20.

### 2.3.1 Ekonomická rovina

Každé podnikání je soustavná samostatná činnost prováděná za účelem dosažení zisku. Což umožňuje firmám pokrýt náklady svých společensky odpovědných aktivit. Sféra ekonomická, zahrnuje v pojetí CSR například:

**Etický kodex a kodex podnikatelského chování** – kodex, nebo jiný dokument upravující firemní chování, má vytvořený mnoho firem.

**Odmítání korupce** – podniky pořádají akce proti úplatkářství a praní špinavých peněz. Bojují proti zneužívání důvěrných informací.

**Transparentnost a věrohodnost organizace** – společnosti jsou ochotné o sobě poskytovat pozitivní i negativní informace všem svým zainteresovaným skupinám. Tím získají stakeholderi mínění o věcech, které se jich týkají.

**Vztahy s dodavateli a zákazníky** – firmy se snaží o udržení spokojených zákazníků, kteří jsou pro ně velmi klíčoví. Zákazníkům nabízejí kvalitní a nezávadné výrobky nebo služby za přijatelné ceny. Dbají na ochranu spotřebitele a snaží se o potírání kartelových dohod a zneužívání dominantního postavení. Pokud firmy chtějí dosáhnout snížení počtu reklamací a stížností, musí se mimo to snažit o dodržování smluvených podmínek a termínů splatnosti. Špatná platební morálka může vést k negativním následkům.<sup>8</sup>Výsledky průzkumu z roku 2012 poukazují na fakt, že pro 75% zákazníků je při nákupu produktů a služeb společenská odpovědnost důležitá.<sup>9</sup>

**Způsob dobrého řízení firmy** – organizace uplatňují principy dobrého řízení a kontroly, tzv. „corporate governance“.

Firmy v ekonomické sféře sledují zájmy svých hlavních vlastníků, ale i ostatních investorů a dodavatelů.

---

<sup>8</sup>KUNZ, V. *Společenská odpovědnost firem*. Praha: GradaPublishing, 2012. ISBN 978-80-247-3983-0. Str. 21.

<sup>9</sup>IPSOS.cz: *výzkumná agentura*[online]. Praha:IPSOS CSR RESEARCH, 2012 [cit.2016-03-02]. Dostupné z: <http://www.ipsos.cz/ipsos-public-affairs/obsah/#spolecenska-odpovednost-firem>

### 2.3.2 Sociální rovina

V této oblasti se firmy soustředí především na péči o své zaměstnance a na vytváření pracovních podmínek. V dnešní společnosti, ve které patří vysokoškolské vzdělání ke standardu, je podstatné, aby si vedení podniků uvědomilo, že jedním z klíčů k úspěšnému fungování, jsou motivovaní a spokojení zaměstnanci. Ti mohou firmě pomoci se získáním dobré pověsti a tím i k přední pozici na trhu práce. Motivování a dobře ohodnocení zaměstnanci jsou ke svému zaměstnavateli loajální a mohou firmě přinést řadu dalších benefitů, například vyšší výkonnost.<sup>10</sup> Patří zde:

**Vytváření podmínek pro sladění pracovního a osobního života zaměstnanců** (work life balance) – větší firmy vytváří pro děti svých zaměstnanců firemní školky, které jsou velmi ceněné. Dalšími nástroji, které napomáhají k vyváženosti mezi prací a životem, může být pružná pracovní doba nebo její úprava, práce z domova. Vhodné je udržování kontaktů se zaměstnanci v době mateřské dovolené a následné začlenění do pracovního procesu.

**Outplacement** – firma zajišťuje rekvalifikaci propuštěných zaměstnanců, nabízí pomoc konzultačních center, aby se uchazeči na pracovním trhu uplatnili.

**Zaměstnanecká politika** – do této politiky spadají příspěvky na stravování, penzijní pojištění, programy zdraví a jiné nadstandardní zaměstnanecké výhody, které vyplývají ze smluv mezi odbory a podniky.<sup>11</sup> Podle výzkumu agentury IPSOS CSR RESEARCH v roce 2012 vyplývá, že až 30% zaměstnanců považuje za důležité pracovat pro společensky odpovědnou organizaci.<sup>12</sup>

**Respektování rovnosti** – princip rovných pracovních příležitostí a to nejen mezi ženami a muži. Firmy respektují zaměstnance jako jednotlivce, a to hlavně bez ohledu na pohlaví a věk, národnost nebo sexuální orientaci. Cílem je probudit v zaměstnanci jeho silné stránky a dále je rozvíjet, bez ohledu na jeho odlišnost. Ta je například pro týmové kolegy přínosem, jelikož podněcuje toleranci a vzájemnou empatii. V jedné linii jde také rozvoj lidského kapitálu, kdy podnik umožňuje zaměstnancům další vzdělávání,

---

<sup>10</sup> KOLEKTIV AUTORŮ. *Napříč společenské odpovědnosti firem*. Kladno: Aisis, 2005. ISBN 80-239-6111-X. Str. 29.

<sup>11</sup> KUNZ, V. *Společenská odpovědnost firem*. Praha: GradaPublishing, 2012. ISBN 978-80-247-3983-0. Str. 22.

<sup>12</sup> IPSOS.cz: *výzkumná agentura*[online]. Praha:IPSOS CSR RESEARCH, 2012 [cit.2016-03-02]. Dostupné z: <http://www.ipsos.cz/ipsos-public-affairs/obsah/#spolecenska-odpovednost-firem>

rozšiřování vědomostí a dovedností a následný kariérní postup.

**Zaměstnávání lidí patřící k minoritní a ohrožené skupině** – mezi tyto skupiny patří staří lidé, absolventi škol, ženy po mateřské dovolené, ženy po padesátém roku věku, lidé s handicapem.

Mezi další aktivity, kterým by se měla organizace věnovat, se řadí:

- Ochrana práce, zdraví a bezpečnosti zaměstnanců,
- zdravá podniková kultura,
- dodržování lidských práv, zákaz dětské práce,
- firemní filantropie a dobrovolnictví,
- boj proti mobbingu a sexuálnímu harašení.<sup>13</sup>

### 2.3.3 Environmentální rovina

Firemní vedení si v této oblasti musí uvědomit, že činnost, kterou vykonává, ovlivňuje nejen vnitřní prostředí firmy, ale hlavně prostředí vnější. Může dojít k neblahým dopadům na živou i neživou přírodu, včetně ekosystému. Tyto dopady by se měla firma snažit vyloučit, a to zejména správně nastavenou politikou v tomto poli působnosti.

Environmentální oblast je zaměřena na tyto činnosti:

- Omezování negativních dopadů na životní prostředí a komunitu,
- hospodaření s odpady – recyklace a třídění odpadů,
- ekologická výroba, která je v souladu s mezinárodními standardy,
- ochrana přírodních zdrojů a jejich šetrné využívání,
- investice do čistých technologií, které sníží dopad na životní prostředí,
- přísné dodržování bezpečnostních zásad při manipulaci s nebezpečnými látkami.

Efektivní environmentální firemní politika, může ovlivnit chování svých zaměstnanců mimo působnost pracoviště. Kdy začnou zaměstnanci uplatňovat ve svých domovech návyky, které jsou v harmonii s životním prostředím. Např. třídění odpadů,

---

<sup>13</sup> KULDOVÁ, L. *Společenská odpovědnost firem: Etické podnikání a sociální odpovědnost v praxi*. Plzeň: Kanina, 2010. ISBN 978-80-87269-12-1. Str. 18.

snižování spotřeby energií a vody.<sup>14</sup>

Každá organizace si na základě své firemní politiky určí, na jaké z výše uvedených principů se zaměří, jaké aktivity vezmou za své a na jaké činnosti se budou soustředit. Na základě vyhodnocení projektu CSR&Reputation Research 2015 vyplývá, že: „česká populace očekává v oblasti CSR zejména zodpovědné chování firem k vlastním zaměstnancům a aktivity, které napomáhají ochraně životního prostředí. Nejvíce se lidé angažují v ochraně životního prostředí, 79 % populace třídí odpad a 51 % v posledním roce aktivně recyklovalo.“<sup>15</sup>

Kromě rozdělení CSR podle jednotlivých oblastí, můžeme společenskou odpovědnost klasifikovat i na základě toho, vůči komu a kde uplatňována. Zda je používána uvnitř nebo vně firmy a jaké má vztahy k různým skupinám.

## 2.4 Aktéři v oblasti CSR

Stěžejními aktéry, kteří uplatňují pojetí CSR, jsou soukromé firmy (korporace), investoři, státy a veřejný sektor, nevládní organizace, nadace a nadační fondy, odbory a ratingové agentury.

Soukromé firmy jsou hlavními realizátory a poskytovateli koncepce CSR. Naštěstí v dnešní době začínají převažovat ty podniky, které CSR nezneužívají jako svůj marketingový nástroj zlepšující jejich pozici na trhu. Čím dál častěji se setkáváme se snahou prosadit společenskou odpovědnost ve firmě tak, aby měla dlouhodobý efekt a význam pro skupiny, které to nejvíce potřebují.<sup>16</sup>

Menší soukromí investoři, i větší investoři, jako právnické osoby, jsou pro trh velmi významní. Pohyby investic v korporacích mají vliv na hodnotu určité organizace. Zapojení sociálních a environmentálních aspektů do praxe podniku, tvoří v krátkém

---

<sup>14</sup> KAŠPAROVÁ, Klára a Vilém KUNZ. *Moderní přístupy ke společenské odpovědnosti firem a CSR reportování*. Praha: GradaPublishing, 2013. ISBN 978-80-247-4480-3. Str. 23.

<sup>15</sup> IPSOS.cz: *výzkumná agentura*[online]. Praha:IPSOS CSR RESEARCH, 2012 [cit.2016-03-02]. Dostupné z: <http://www.ipsos.cz/csr-a-reputace-jdou-ruku-v-ruce-potvrzuje-ipsos->.

<sup>16</sup> PAVLÍK, Marek a Martin BĚLČÍK. *Společenská odpovědnost organizace: CSR v praxi a jak s ní dál*. Praha: GradaPublishing, 2010. ISBN 978-80-247-3157-5. Str. 28.



období firmě náklady. Což některé investory neláká, a proto soustředí svůj kapitál jiným směrem. Ovšem zohlednění sociálních a environmentálních hledisek, v dlouhodobém časovém horizontu, zmírňuje rizika investic a napomáhá k dosažení a zvýšení hodnoty a tržeb nejen investorům, ale i podniku, který se do CSR zapojil.<sup>17</sup>

Otázkou je, zda mohou jednotlivé státy mít vliv na to, do jaké míry se organizace chovají společensky zodpovědně? Z dlouhodobého hlediska bude odpověď pozitivní. Koncept má lepší šanci na svůj vývoj v demokratických státech s tržní ekonomikou. Tyto státy jsou vůči zemím bývalého komunistického východního bloku v oblasti CSR popředu.

Regulace ze strany státu v oblasti společenské odpovědnosti má své hranice. Vlády zemí zasahují do chování firem skrze právní předpisy, jejichž porušení trestá pomocí sankcí. Stát usměrňuje aktivity společností, především v oblasti daňové, řeší pracovně-právní vztahy a zabývá se environmentálními otázkami. Avšak mnoho států uznává princip dobrovolnosti CSR, který se pohybuje nad rámcem legislativy, a proto tuto problematiku neupravuje vůbec.<sup>18</sup>

#### 2.4.1 Nevládní organizace

Jedná se o organizace občanského sektoru, které dohlíží na chování firem a poukazují na případy bezohledného chování společností a žádají nápravu. Tato občanská sdružení jsou označována termínem „watchdogové organizace“, tzv. plní funkci hlídání psa. Jejich zájmy se soustředí např. na ochranu životního prostředí, lidská práva, rovnost pohlaví, zaměstnanecká práva apod. Spolu se striktně občanským sektorem, existují v symbióze organizace, které jsou představiteli soukromého sektoru. Znamé pod pojmem BINGO (Business-international Non-Governmental Organization). Jsou vytvořené nebo jinak propojené se samotnými soukromými podniky. Příkladem je organizace podporující rozšiřování CSR v ČR, Business Leaders Forum (BLF). Jeho cílem je dohlížet na zodpovědné jednání podniků a udržovat podnikatelskou etiku. Pomocí konferencí a seminářů týkajících se problematiky konceptu, ukázek dobrých

---

<sup>17</sup>PAVLÍK, Marek a Martin BĚLČÍK. *Společenská odpovědnost organizace: CSR v praxi a jak s ním dál*. Praha: GradaPublishing, 2010. ISBN 978-80-247-3157-5. Str. 39.

<sup>18</sup>PAVLÍK, Marek a Martin BĚLČÍK. *Společenská odpovědnost organizace: CSR v praxi a jak s ním dál*. Praha: GradaPublishing, 2010. ISBN 978-80-247-3157-5. Str. 40.

praxi a jejich šířením, se BLF zasloužilo o zvýšení povědomí a zájmu o CSR.<sup>19</sup>

Velký dopad na přijímání konceptu také mají nadace a nadační fondy. Ty fungují buď jako nezávislé subjekty nebo redistribuuji finanční kapitál ze soukromých i veřejných zdrojů. Pojetí CSR je rovněž podstatné pro ratingové agentury, které hodnotí společenskou odpovědnost korporací. O výsledky hodnocení mají zájem především investoři, které chtějí společnosti přilákat.

#### 2.4.2 Stakeholders

Základním pojmem v diskuzi o zodpovědném podnikání jsou stakeholdeři. R. Edward Freeman byl americký profesor 80. let 20. století, který se zasloužil o rozvoj teorie stakeholderů.

Pojem „stakeholder“ nelze do češtiny přesně přeložit, ale užívají se výrazy jako zainteresovaný jedinec, skupina, zájmová skupina, aktér, aj. Podle Zadražilové<sup>20</sup> „je důležitá nejen zainteresovanost určitého okruhu subjektů, ale také fakt, že mohou a jsou schopni aktivně jednat, podílet se a ovlivňovat určitý problém nebo agendu.“ Mezi stakeholdery se řadí investoři, zaměstnanci, akcionáři, zákazníci, obchodní partneři, média, odbory a mezinárodní organizace a další. V širším pojetí se jedná o všechny osoby, instituce nebo organizace, které se podílí na chodu podniku, nebo jsou jím ovlivněny. Firma se snaží o budování důvěry mezi ní a různými zainteresovanými skupinami. Tuto důvěru se posléze snaží udržet respektem k očekávání svých stakeholderů.<sup>21</sup> Jejich relativní moc roste s velikostí finančního kapitálu, které od investora firma potřebuje. Každý jednotlivec, který zasahuje do činnosti podniku, sleduje své vlastní zájmy, které mohou být ve vzájemném vztahu s cíli daného subjektu nebo naopak v rozporu. Kterýkoliv zainteresovaný subjekt ovlivňuje činnost podnikání. Vlastníci a akcionáři se zajímají o růst a prosperitu podniku, zaměstnanci hodnotí pracovní podmínky, spotřebitelé kladou důraz na kvalitu produktů a služeb, vláda se

---

<sup>19</sup>KAŠPAROVÁ, Klára a Vilém KUNZ. *Moderní přístupy ke společenské odpovědnosti firem a CSR reportování*. Praha: GradaPublishing, 2013. ISBN 978-80-247-4480-3. Str. 32

<sup>20</sup>ZADRAŽILOVÁ, D. a kol. *Společenská odpovědnost podniků: Transparentnost a etika podnikání*. Praha: C. H. Beck, 2010. ISBN 978-80-7400-192-5. Str. 2.

<sup>21</sup>Csr-online.cz: *Business LeadersForum*[online]. Praha: BusinessLeadersForum, 2011[cit. 2016-02-25]. Dostupné z: <http://www.csr-online.cz/co-je-csr/15-otazek-a-odpovedi-o-csr/>.

snaží o vytváření optimálního podnikatelského prostředí a v neposlední řadě neziskové organizace a komunity dbají na chování firem v místě jejich působení.<sup>22</sup>

## 2.5 Klasifikace stakeholderů

Existuje několik variant členění stakeholderů. Jeden směr závisí na tom, jak významný vliv mají zainteresovaní aktéři na činnost a fungování firmy. Zde figurují:

- Primární stakeholderi, kteří mají významný podíl na činnosti podniku. Do této skupiny spadají například zaměstnanci, zákazníci, dodavatelé, vlastníci a investoři.
- Sekundární stakeholderi, což jsou zájmové skupiny, občanská sdružená, nadace, obchodní sdružení, veřejnost, média.

Druhý směr klasifikace je na interní a externí stakeholdery. Obě rozdělení se prolínají. Jelikož nejdůležitějšími interními stakeholdery jsou zaměstnanci, kteří tvoří také součást externí dimenze. A to proto, že mohou být jak zákazníci, tak členy společnosti, do které firma zasahuje. Typickou externí součástí je vláda, která nemá ekonomické vztahy s podnikem, jen dokresluje formální stránku organizace.<sup>23</sup>

Některé zdroje uvádějí podrobnější členění externích stakeholderů na ty, kteří jsou spojení s trhem, a na ty, kteří ne. Druhá skupina jsou například média. Tímto si dovoluji lehce odbočit od definování stakeholderů a stručně informuji o médiích v CSR.

## 2.6 Média v CSR

Zástupci médií mohou nemálo přispět k šíření povědomí o problematice CSR. V České republice jsou vydávány časopisy, které se specializují na otázky související se společenskou odpovědností. Do roku 2014 vycházel měsíčník CSR fórum, který spolupracoval s webovým portálem Aktuálně.cz. Touto kooperací vznikl webový projekt Byznys a společnost. „Byznys pro společnost je největší odborná platforma pro sdílení a šíření principů CSR a udržitelného podnikání v ČR. Vytváří prostor pro

---

<sup>22</sup>KUNZ, V. *Společenská odpovědnost firem*. Praha: GradaPublishing, 2012. ISBN 978-80-247-3983-0. Str. 28.

<sup>23</sup>KULDOVÁ, L. *Společenská odpovědnost firem: Etické podnikání a sociální odpovědnost v praxi*. Plzeň: Kanina, 2010. ISBN 978-80-87269-12-1. Str. 29.

spolupráci firem a sdílení zkušeností.“<sup>24</sup> Pro širokou veřejnost jsou nejdostupnějším zdrojem informací webové portály. Uvést lze [www.csr-online.cz](http://www.csr-online.cz), [www.spolecenskaodpovednostfirem.cz](http://www.spolecenskaodpovednostfirem.cz), [www.narodniportal.cz](http://www.narodniportal.cz) a mnoho dalších.

### 2.6.1 Klíčoví stakeholderi

Postupně navážu na výše popsanou klasifikaci stakeholderů. Pro to, aby byl podnikatelský subjekt na trhu dlouhodobě úspěšný, potřebuje vědět, kdo jsou jeho klíčoví stakeholderi. Měl by je analyzovat a najít odpovědi na otázky:

- Kdo jsou mé stakeholderi?
- Kdo patří mezi mé klíčové stakeholdery?
- Jaký je jejich vliv na mé podnikání?
- Co ode mě očekávají?
- Jak s nimi co nejlépe komunikovat?

Firmy by se měly pokusit porozumět očekáváním jejich stakeholderů. Společně s rozvíjením spolupráce a jejich zapojením, to přispívá k úspěchu podniku. Výhodou je například získání cenných informací a inspirace nebo překonání překážek a vzájemných bariér a dochází k postupnému prohlubování vztahů a budování dlouhodobého partnerství.<sup>25</sup> Očekávání stakeholderů se různí podle odvětví, ve kterém figurují.

---

<sup>24</sup>Byznysprospolecnost.cz: *business for society* [online]. Praha: honeypot, 2010 [cit. 2016-02-26]. Dostupné z: <http://www.byznysprospolecnost.cz/byznys-pro-spolecnost.html>

<sup>25</sup>KUNZ, V. *Společenská odpovědnost firem*. Praha: GradaPublishing, 2012. ISBN 978-80-247-3983-0. Str. 30.

Obrázek přibližuje pravděpodobná očekávání jednotlivých skupin aktérů. Jak je z něj vidět, každý z nich má jiné priority a očekávání, které chtějí, aby podnik naplnil.

*Obrázek 2.2 Očekávání stakeholderů*

Stakeholderi	Očekávání od podniku
vlastníci a investoři	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ zisk</li> <li>■ růst hodnoty podniku</li> <li>■ transparentnost</li> </ul>
zákazníci	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ kvalitní produkty a služby</li> <li>■ přiměřená cena produktu</li> <li>■ poprodejní servis</li> </ul>
obchodní partneři	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ kvalita smluv a jednání</li> <li>■ včasné plnění závazků</li> </ul>
zaměstnanci	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ přiměřená mzda a nefinanční benefity za odvedenou práci</li> <li>■ dobré pracovní podmínky</li> <li>■ profesní růst a možnost vzdělávání</li> <li>■ sladění osobního a profesního života</li> </ul>
místní komunita	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ finanční či materiální podpora</li> <li>■ získání know-how od firemních dobrovolníků</li> </ul>
environmentální neziskové organizace	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ ekologická výroba, produkty a služby</li> <li>■ minimální zátěž podniku na životní prostředí</li> </ul>

Zdroj: Teinerová, *Csr-online.cz: Business LeadersForum*[online]. Praha: BusinessLeadersForum, 2011[cit. 2016 02-27]. Dostupné z: <http://www.csr-online.cz/co-je-csr/15-otazek-a-odpovedi-o-csr/>.

Zjednodušeně stakeholderi očekávají od firem:

- transparentnost
- dobré řízení,
- odpovědnost,
- důvěryhodnost,
- reakci na jejich potřeby.

Po nalezení klíčových stakeholderů je nutné s nimi zahájit a udržovat dialog, který je pro firmu nutnou zpětnou vazbou.<sup>26</sup> V případě, že k němu firmy přistupují otevřeně, je výsledkem oboustranně výhodná situace, neboli win-win. (já pomohu vám, vy mě také). Vzájemnou CSR aktivitou vyřeší firmy a stakeholderi problém nebo naplní svůj

<sup>26</sup> KULDOVÁ, L. *Nový pohled na společenskou odpovědnost firem: Strategická CSR*. Praha: Nava. 2012. ISBN 978-80-7211-408-5. Str. 31.

záměr. Účinek spolupráce se může projevit v posílení vzájemné důvěry a dlouhodobého partnerství mezi soukromým a veřejným sektorem.<sup>27</sup>

## 2.7 Argumenty pro přijetí CSR

Přijetí konceptu CSR musí firma brát jako dlouhodobou investici do budoucího vývoje podniku. Co tedy motivuje firmy k tomu, aby „konaly dobro“? Jakto, že se CSR stalo fenoménem? Chovat se zodpovědně se musí firmě vyplácet. Zisk, který z ní plyne, není většinou materiálně měřitelný. Jedná se o přidanou hodnotu, která se dá považovat za jeden z morálních argumentů pro aplikování CSR. Tento dlouhodobý pozitivní efekt přináší množství výhod jak firmám, tak společnosti. Příkladem, okolí nahlíží na firmu s větší důvěrou, než na konkurenci, vytváří dobré jméno firmy, vyšší zisk i snadnější spolupráci s partnery.<sup>28</sup>

Pro velké podniky jsou nejpodstatnějšími přínosy větší zájem zákazníků a dokonalejší image. Malé a střední podniky oceňují, ve výčtu, úsporu nákladů, motivovanější zaměstnance, vylepšení vztahů s místní komunitou.<sup>29</sup> Mezi nejčastěji uváděné důvody, proč aplikovat společenskou odpovědnost jsou:

### **Dobrá atmosféra podniku a loajálnost zaměstnanců**

O společensky odpovědné firmy je na trhu práce větší zájem. Lákají kvalitnější zaměstnance a dokážou si je udržet. Pro zaměstnance je podnik, který nabízí benefity, pružnou pracovní dobu, školení a jiné výhody, mnohem atraktivnější, než firmy nepracující s konceptem CSR. Motivování zaměstnanci dosahují větší produktivity práce., která je pro efektivní chod podstatná.

### **Růst zisku**

V delším časovém období se dá předpokládat, že si firmy povedou ekonomicky lépe. Stěžejní je zajistit rovnováhu mezi všemi zúčastněnými aktéry.

### **Přístup ke kapitálu a větší přitažlivost pro investory**

---

<sup>27</sup> *Csr-online.cz: Business LeadersForum*[online]. Praha: BusinessLeadersForum, 2011[cit. 2016-03-01]. Dostupné z: <http://www.csr-online.cz/co-je-csr/15-otazek-a-odpovedi-o-csr/>.

<sup>28</sup> KULDOVÁ, L. *Společenská odpovědnost firem: Etické podnikání a sociální odpovědnost v praxi*. Plzeň: Kanina, 2010. ISBN 978-80-87269-12-1. Str. 34.

<sup>29</sup> KOLEKTIV AUTORŮ. *Napříč společenské odpovědnosti firem*. Kladno: Aisis, 2005. ISBN 80-239-6111-X. Str. 29.

Stále častěji investoři při svých rozhodováních zvažují nejen materiální aspekty, ale přihlíží k faktorům sociálním, etickým či environmentálním. Jedná se o tzv. Socialy Responsible Investment, neboli společenské odpovědné investování

### **Snížení nákladů a zvýšení efektivity provozu**

Vliv na snižování provozních nákladů má efektivní environmentální politika. Pokud si firma uvědomí dopady své činnosti na životní prostředí a změní své chování, bude to mít pozitivní výsledky. Docílit jich můžou snížením spotřeby vody a energií, nižšími náklady na likvidaci odpadů nebo využíváním lokálních zdrojů a materiálů, čímž omezí dopravu nákladních automobilů dovážejících materiál, a tím hluk jimi způsobený.<sup>30</sup>

### **Zlepšení image a podpora dobrého jména firmy**

Kunz<sup>31</sup> přirovnává pozitivní image firmy ke zlatému pokladu organizace, jelikož má příznivý vliv na celkové působení podniku. Goodwill, neboli „dobré jméno“ je výsledkem dlouhého a obtížného procesu. Paradoxně k destrukci dobré pověsti stačí jen několik hodin. Významnou mírou ovlivňují dobré jméno firmy stakeholdeři a jejich důvěra. Pokud podnik zapříčiní nehodu, která způsobí problémy a poškodí životní prostředí, ale má důslednou aktivní politiku pomocí které se snaží, aby k takovým nehodám nedocházelo, lze předpokládat, že sankce budou nižší.

### **Rostoucí loajalita zákazníků a vyšší prodej**

Produkty vyrobené postupem, který je odpovědný ke společnosti a k životnímu prostředí, zákazníky mnohem více přitahují. Chtějí vědět, že si kupují výrobky bezpečné a přátelské k okolí. Takto společensky odpovědné chování posiluje povědomí o značce ve společnosti.

### **Konkurenceschopnost**

Firmy, které neuplatňují CSR mohou přijít o důležitou konkurenční výhodu. Lepší pozici při vyjednávání s byrokratickým aparátem mají podniky, které CSR uplatňují.<sup>32</sup>

---

<sup>30</sup> KUNZ, V. *Společenská odpovědnost firem*. Praha: GradaPublishing, 2012. ISBN 978-80-247-3983-0. Str. 35.

<sup>31</sup> KUNZ, V. *Společenská odpovědnost firem*. Praha: GradaPublishing, 2012. ISBN 978-80-247-3983-0. Str. 36.

<sup>32</sup> Csr-online.cz: Business LeadersForum[online]. Praha: BusinessLeadersForum, 2011[cit. 2016-03-01]. Dostupné z: <http://www.csr-online.cz/co-je-csr/15-otazek-a-odpovedi-o-csr/>.

Pod další výhody spadají:

- Daňové úlevy,
- zlepšení zaměstnanecké morálky,
- posílení firemní kultury,
- podpora inovací.

Aby firma mohla tyto výhody plně zhodnotit, musí být její společenská odpovědnost opravdová a věrohodná. Následující čtyři předpoklady byly identifikovány jako zásadní pro věrohodnost CSR u veřejnosti:

- 1) *osobitost* – firma zaujme veřejnost svým osobitým přístupem k věci, svou odlišností od ostatních;
- 2) *autentičnost* – firmě lze věřit, že její vedení a lidé jsou přesvědčení o správnosti CSR;
- 3) *transparentnost* – ochota poskytovat o sobě informace, dovolit nezávislé posuzování;
- 4) *důslednost* v dodržování principů CSR.<sup>33</sup>

Odpověď na otázku, zda je pravda, že se firmy věnují odpovědnému podnikání jen z morálního přesvědčení, musíme hledat v praxi. Chovat se odpovědně se musí jednoduše firmám vyplácet.

## 2.8 Argumenty proti přijetí CSR

Společenská odpovědnost s sebou přináší rozporuplné názory odborníků, firem, ale i široké veřejnosti. Nejostřeji vystupuje proti CSR zastávce liberální ekonomie a nositel Nobelovy ceny Milton Friedman. Ten ve svém památném článku v The New York Times Magazine tvrdí, že „existuje jen jediná společenská odpovědnost podniku. A to, kdy podnik použije svoje zdroje do svých činností, a cílem je navýšení zisků.

---

<sup>33</sup>TRNKOVÁ, J. *Společenská odpovědnost firem – kompletní průvodce tématem a závěry z průzkumu v ČR*. [online]. Praha: Business Leader Forum, 2004 [cit. 2016-03-09]. Dostupné z: [http://www.neziskovky.cz/data/vyzkum\\_CSR\\_BLF\\_2004txt8529.pdf](http://www.neziskovky.cz/data/vyzkum_CSR_BLF_2004txt8529.pdf)



Pokud manažeři zapojí podnik do společensky prospěšných aktivit, které nepřinášejí zisk, jako filantropie nebo rozvoj komunity, tak okrádají vlastní podnik.<sup>34</sup>

Z Friedmanových slov vyplývají další dva argumenty proti CSR. První je, že pokud se firmy budou chovat odpovědně, nebudou se plně soustředit na svůj základní účel podnikání. Posláním firmy není praktikovat jiné činnosti, než ty, kvůli kterým vznikla. Pokud se podnik chová společensky odpovědně, porostou mu dodatečné náklady, které pocítí všichni stakeholdéři. Akcionáři v podobě nižších dividend, zákazníci se dotknou vyšší ceny výrobků a služeb a zaměstnancům se sníží platy.<sup>35</sup> Manažeři mají povinnost vést firmu tak, aby maximalizovala zisk, ze kterého mají užitek vlastníci podniku. V konečném důsledku budou spokojeni všichni zainteresovaní aktéři. Jelikož firma bude vyplácet svým zaměstnancům výplaty nebo platit daně, ze kterých finálně čerpá vláda prostředky k regulaci společenských otázek. To znamená, že podniky vytvářející zisk jsou prospěšné pro celou společnost, a proto není dobré na ně naléhat a chtít po nich aktivitu sahající nad její legislativní rámec.<sup>36</sup> Friedmanova kritika CSR je stará skoro padesát let, a i přesto je stále citována novodobými kritiky.

Profesor Robert Reich patří mezi současné kritiky CSR. Jak Kunz<sup>37</sup> zmiňuje: „Reich ve své knize *Supercapitalism: The Transformation of Business, Democracy, and Everyday Life* označil CSR za nebezpečné rozptýlení, které podkopává demokracii.“ Podnikatelé by se podle Reicha měli úplně zříci konceptu CSR nebo alespoň jej nevyužívat v takové míře.

Pokud firmy mají koncept zavedený, nahrazují tím povinnosti vlády. Ta má za úkol nastavit takové zákony, aby firmy jednali v souladu se zájmy společnosti

---

<sup>34</sup>FRIEDMAN, M. *The Social Responsibility of Business is to Increase its Profits*. [on-line], New York: The New York Times Magazine, 1970 [cit. 2016-03-03]. Dostupné z: <http://www.colorado.edu/studentgroups/libertarians/issues/friedman-soc-resp-business.htm>

<sup>35</sup> KUNZ, V. *Společenská odpovědnost firem*. Praha: Grada Publishing, 2012. ISBN 978-80-247-3983-0. Str. 40.

<sup>36</sup>FRIEDMAN, M. *The Social Responsibility of Business is to Increase its Profits*. [on-line], New York: The New York Times Magazine, 1970 [cit. 2016-03-03]. Dostupné z: <http://www.colorado.edu/studentgroups/libertarians/issues/friedman-soc-resp-business.htm>

<sup>37</sup>KUNZ, V. *Společenská odpovědnost firem*. Praha: Grada Publishing, 2012. ISBN 978-80-247-3983-0. Str. 41.

a udržovat ideální prostředí volného trhu, aby podniky mohly maximalizovat zisk. Manažeři zneužívají CSR jako nástroj „public relations“, kterým manipulují se svými stakeholdery a veřejností. A na povrch se jen tváří jako společensky odpovědné firmy. Tyto předstírané aktivity se označují termíny „pinkwashing“ nebo „greenwashing“. <sup>38</sup> Otec moderního managementu, americký ekonom Peter Ferdinand Drucker<sup>39</sup> ve svém díle *Věk diskontinuity* říká: „že pokud podniky věnují svou energii do společenských otázek, které nesouvisí s účelem podnikání, nechovají se sociálně odpovědně. Naopak jsou společnosti prospěšné, když se soustředí na dosahování svých cílů.“

Pokud se firmě nepodaří naplnit stanovené cíle, může se CSR stát paradoxně důvodem špatné reputace. Je na každém vedení, zda si vybere cestu, kterou prosazují kritici nebo dají přednost etickému podnikání, které je v souladu s životním prostředím.

## 2.9 Společensky odpovědné podnikání v České republice

Myšlenky a principy CSR do Česka začaly projevoval v devadesátých letech 20. století, a to s příchodem nadnárodních korporací. Ovšem základní prvky CSR lze spatřit mnohem dříve. V období mezi válkami, v první polovině dvacátého století, se například obuvnický kolos Baťa snažil o vylepšení života v okolním prostředí.

### 2.9.1 Tomáš Baťa

Významnou osobností, která stála u zrodu společensky odpovědného chování v podnikání, byl československý podnikatel Tomáš Baťa (1876-1932). Ten roku 1894 založil se svými bratry obuvnickou firmu. Byl názoru, že základem podnikání musí být morální principy, které poslouží k rozvoji a sebezdokonalování člověka. Baťa investoval do bohatého sociálního programu a podporoval rozmach infrastruktury Zlína. Po strážce sociální stavěl pro své zaměstnance bytové domy. Založil nemocnici a každý pracovník musel chodit na pravidelné prohlídky. Kladl důraz na hodnotu vzdělání, a proto vymyslel systém školení tzv. Baťovou školu práce. Ta byla považována za největší technické učiliště v Evropě. Požadoval, aby lidé pracující v Baťových

---

<sup>38</sup>KUNZ, V. *Společenská odpovědnost firem*. Praha: GradaPublishing, 2012. ISBN 978-80-247-3983-0. Str. 41.

<sup>39</sup> DRUCKER, P. *Věk diskontinuity: obraz měnící se společnosti*. Praha: Management Press, 1994. ISBN 80-85603-44-6

závodech ovládali několik světových jazyků, nejvyššímu managementu zajistil kvalitní ekonomické vzdělání. Díky spravedlivému přístupu k vyplácení mezd, které byly až několikanásobně vyšší, než u konkurence, dával rovné příležitosti ženám i mužům. Zaměstnával zdravotně znevýhodněné občany, například nevidomé. Snažil se o integraci žen po porodu do pracovního procesu, roku 1918 vznikla firemní mateřská školka. V ekonomické sféře byl Baťa pokrokový i díky osobním zaměstnaneckým účtům, na ty šla část mzdy pracovníka. Jednalo se o win-win situaci. Zaměstnanec si spořil s ročním 10% úrokem a Baťa si nemusel půjčovat od bankovních ústavů. V rovině environmentální můžeme vyzdvihnout programy pro třídění a recyklaci odpadového materiálu.<sup>40</sup>

### 2.9.2 Známí čeští filantropové

Další významné osobnosti počátku společensky odpovědného podnikání, jsou spjaty spíše s filantropií. Což je jen část a jeden ze stěžejních nástrojů CSR. Fórum dárců definuje filantropii jako „souhrn činností a chování, které vedou k vědomé podpoře druhých osob. Pokouší se řešit problémy slabších a handicapovaných v širších souvislostech. Snaží se o dosažení vyšší kvality života jak jednotlivce, tak celé společnosti.“<sup>41</sup>

Mezi přední mecenáše vědy a umění 19. století patřil podnikatel a hrabě Hugo František Salm. Který stál, mimo jiné, u zrodu Moravsko-slezského Františkova muzea v Brně. Podporoval vlasteneckou myšlenku a byl významným buditelem národa. Dalším význačným filantropem byl podnikatel Jindřich Waldes. Jeho „knoflíkový koncern“ se rozrostl po celém světě a v první polovině 20. století pod něj spadala polovina veškeré produkce kovové galanterie. Waldes pečoval o své zaměstnance. Na sociální sféru kladl velký důraz. Založil „podpůrný fond“, z něhož pracovníci čerpali příspěvky při narození dítěte, na mateřskou dovolenou, dostávali z něj benefity při významných životních jubileích nebo rodinných potížích, které ovlivnily hospodaření rodiny. Vzdělání zaměstnanců bylo pro Waldese velmi důležité, Waldesův podnik

---

<sup>40</sup>Vlastní zápisy z hodin předmětu Dějiny národního hospodářství, 2015.

<sup>41</sup> Fórum dárců in *Csr-online.cz: Business LeadersForum*[online]. Praha: BusinessLeadersForum, 2011[cit. 2016-03-01]. Dostupné z: <http://www.csr-online.cz/co-je-csr/slovník-pojmu/>.

spravoval šest škol. Podporoval zahraniční stáže svých učňů.<sup>42</sup> Jindřich se aktivně podílel na povzbuzování národního a kulturního dědictví. Otevřel pro veřejnost muzeum a založil nadaci, jež vzdělávala nemajetné židovské chlapce.<sup>43</sup>

### 2.9.3 Obecný vývoj CSR v ČR

Nadějný rozmach ve společensky odpovědném podnikání byl u nás násilně přerušen a pozastaven druhou světovou válkou a centrálním řízením politiky, ve kterém bylo ničeno soukromé vlastnictví, a prakticky neexistoval nestátní neziskový sektor. V Československu se začal používat termín „podniková sociální politika“. Tím byla potlačena snaha o filantropii a dobrovolnické aktivity.

Druhou šanci dostává CSR na počátku devadesátých let 20. století, v polistopadovém období. Postupné znovuoživení společensky odpovědného podnikání podporovaly velké nadnárodní koncerny, které měly dceřiné společnosti v České republice. Ze zahraničí k nám pronikala jejich nová firemní kultura a dobrá praxe. Postupem času firmy pochopily, že společensky odpovědné podnikání není jenom o dobrovolnictví a dárcovství (filantropii), ale i o komplexním pojetí společnosti, na kterou má vliv. Mělo by stát na pevných základech třech pilířů (triple bottom line), neboli propojovat ekonomické, sociální a ekologické hlediska do všech aktivit podniku, a to s ohledem na zaujaté aktéry, stakeholdery. Podstatný význam rozšiřování povědomí CSR měl pro Českou republiku v roce 1995 vstup do Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj (OECD) a vstup do Evropské unie v roce 2004.<sup>44</sup>

### 2.9.4 CSR v ČR dnes

V současné době české podniky realizují CSR i bez zahraničního vlivu, ovšem stále platí, že pobočky nadnárodních společností mají o konceptu CSR větší povědomí. Potvrzují to výsledky výzkumu Společenská odpovědnost firem působících v českém

---

<sup>42</sup>KUNZ, V. *Společenská odpovědnost firem*. Praha: GradaPublishing, 2012. ISBN 978-80-247-3983-0. Str. 67.

<sup>43</sup>*Nadacewaldes.cz: Nadace Jindřicha a Ičky Waldesových* [on-line]. Jihlava, 1999 [cit. 2016-03-03]. Dostupné z: <http://www.nadacewaldes.cz/MrWaldes>

<sup>44</sup>*Csrportal.cz: Aktuální informace ze světa společenské odpovědnosti v Ústeckém kraji* [on-line]. Praha: Skupina Progresivní Aliance Socialistů a Demokratů v Evropském parlamentu, 2012 [cit. 2016-03-04]. Dostupné z: <http://www.csrportal.cz/cz/spolecenska-odpovednost-firem/spolecenska-odpovednost-v-ceske-republice/spolecenska-odpovednost-firem-v-ceske-republice>.

prostředí v roce 2012, který uskutečnilo Business Leaders Forum. Průzkumu se zúčastnilo 153 respondentů, z toho 64% byly české soukromé podniky s českým investorem, které měly největší zastoupení v kategorii středně velkých a malých podniků. Relativně shodný procentuální podíl tvořily velké soukromé podniky s českým investorem (40 %) a velké soukromé zahraniční podniky s českou pobočkou (38%). Na mezinárodních trzích působí 58% oslovených podniků, převážně velkých a středně velkých. Jen na národním trhu je aktivních dvacet procent respondentů. Z celkového počtu se s konceptem CSR setkala 44 % podniků. Znalost o společenské odpovědnosti měly z 64% velké podniky. U zástupců malých a středních podniků výzkum ukázal, že se s CSR setkala pouhých 36%. Rozhodujícím podnětem pro přijetí konceptu, je z 93 % eticko-morální důvod. Necelých osmdesát procent se přiklonilo k názoru, že jsou motivování konkurencí a požadavky trhu. Zvýšení loajality zaměstnanců zahrnuje ke svým důvodům přes sedmdesát procent a lepší povědomí podniku u široké veřejnosti dosáhlo stejného výsledku.<sup>45</sup>

---

<sup>45</sup> FILOVÁ, J. *Společenská odpovědnost firem působících v českém prostředí v roce 2012* [online]. Praha: Business Leader Forum, 2011 [cit. 2016-03-04]. Dostupné z: [http://www.csr-online.cz/wp-content/uploads/2013/01/CSR\\_Pruzkum\\_2012\\_Vysledky.pdf](http://www.csr-online.cz/wp-content/uploads/2013/01/CSR_Pruzkum_2012_Vysledky.pdf).

### 3 Společenská odpovědnost vybraného podniku

Jako konkrétní příklad společensky odpovědné firmy, si autorka bakalářské práce vybrala společnost ArcelorMittal Ostrava a.s., která spadá pod největší ocelářskou a těžařskou skupinu na světě ArcelorMittal. Podnik působí v Moravskoslezském kraji a podle nejaktuálnější výroční zprávy za rok 2014, zaměstnává společnost přibližně sedm tisíc pět set pracovníků. Při takovém počtu je zaměstnanecká politika, která je jednou z mnoha součástí sociální oblasti konceptu CSR, velmi podstatná. Autorku zajímal vztah firmy k jejím zaměstnancům, především oblasti vzdělávacích programů a bezpečnosti práce. Vzhledem k předmětu podnikání, výroba a zpracování surového železa, musí podnik splňovat přísné ekologické limity Evropské unie, které mají předcházet silnému znečišťování prostředí, na které se zaměřuje environmentální sféra. V rovině ekonomické měla autorka práce snahu přiblížit transparentnost organizace a ekologické investice společnosti. Firma od roku 2008 vydává každoročně Zprávu o společenské odpovědnosti. Je to souhrn společensky odpovědných aktivit konkrétního roku. I na oficiálních webových stránkách, má firma dostupné informace o konceptu CSR.

#### 3.1 Historie společnosti

Počátky čtyřicátých let na území Moravské Ostravy jsou spjaté s růstem důlní činnosti. Stěžejními průkopníky v tomto odvětví, byla rodina Rothschildů, která využila možnosti těžby pod městem a v jeho blízkém okolí. Rothschildové vlastnili pozemky a doly na Ostravsku a stály za rozvojem železárenského a hutního průmyslu.

Roku 1942 se začala psát historie největší hutní společnosti České Republiky. V důsledku ekonomické prosperity, vyššího objemu produkce a rostoucí poptávky, bylo nutné zvětšit kapacitu Vítkovických železáren Klementa Gottwalda. Vzhledem k městské zástavbě se vítkovický kolos nemohl dále rozvíjet na stejném místě. Proto byla schválena stavba další pobočky na okraji jižní části Ostravy, na katastru Kunčič, Bartovic a Vratimova. Samotná výstavba ostravského hutního gigantu začala až po válce roku 1947. Šlo o rozsáhlý komplex s vysokými pecemi, koksovnou a ocelárnou. Období let 1949-1955 patřilo investičním prostředkům, které financovaly stavbu Nové

huti.<sup>46</sup>

Jelikož na nové konstrukci pracovalo přes sedmdesát tisíc mladých brigádníků, kterým nebylo více než 30 let, vysloužila si huť přívěsk „Stavba mladých budovatelů socialismu“. Každý měsíc se na stavbě vystřídalo přibližně 100 chlapců a dívek. Ti pracovali za stranu, pracovní oděv a 10 korun za den. Do Ostravy jezdili plnit svou vlasteneckou povinnost. Do práce se zapojili i lidé ze zahraničí.<sup>47</sup>

Nová huť Klementa Gottwalda (NHKG) začala fungovat před šedesáti pěti lety, poslední den roku 1951. Předseda vlády Antonín Zápotocký 1. ledna převzal pochodeň a slavnostně zapálil první vysokou pec v Kunčicích. Tímto aktem se NHKG osamostatnila od Vítkovických železáren. A v roce 1953 došlo k souběžné výrobě surových želez v obou podnicích.

Společně s Vítkovickými železárnami patřila Nová huť k celosvětovým ikonám hutního průmyslu. Významným zaměstnavatelem Moravskoslezského kraje byla NHKG již v minulosti. V osmdesátých letech v jejích závodech pracovalo průměrně 25 400 zaměstnanců. V té době bychom ještě o konceptu CSR mluvit nemohli, ale i tehdy existovaly různé sociální programy. NHKG vlastnila mnoho rekreačních středisek, která mohli zaměstnanci využívat. Pár jich měla i v zahraničí, konkrétně v Bulharsku a bývalé Jugoslávii.<sup>48</sup>

Do ekologické sféry by spadal provoz, který s výrobou oceli nesouvisel. Šlo například o rychlírnu zeleniny, ve které se ročně vypěstovalo 43 000 kg zeleniny, ta se následně využívala pro potřeby závodních jídelen. Ty byly ze začátku 3 a společně s dvaceti závodními bufety, tvořily systém stravování. Do roku 1953 byly jídelny umístěné mimo areál huti. Zajímavostí je, že zaměstnanci, kteří pracovali s horkým materiálem, mohli v letních dnech uhasit žízeň alkoholickým pivem.

---

<sup>46</sup> KOLEKTIV AUTORŮ. *Historie a současnost podnikání na Ostravsku*. Žehušice: Městské knihy s.r.o., 2001. ISBN: 80-902919-2-9. Str. 75.

<sup>47</sup> KOLEKTIV AUTORŮ. *Historie a současnost podnikání na Ostravsku*. Žehušice: Městské knihy s.r.o., 2001. ISBN: 80-902919-2-9. Str. 82

<sup>48</sup> *Novahut.cz: ArcelorMittal*[online]. Ostrava: ArcelorMittal Ostrava a.s., 2012 [cit. 2016-04-28]. Dostupné z: <http://www.novahut.cz/historie/>.

Z toho vyplývá, že se na bezpečnost práce nahlíželo jinak, než dnes. Pracovní úrazy nebyly neobvyklé. Rok 1960 byl s necelými třemi tisíci pracovních úrazů rekordní. Tentýž rok byl kritický i kvůli nejvyššímu počtu smrtelných úrazů, jenž činil 18 zaměstnanců. S větším důrazem na bezpečnost práce úrazovost klesala. V roce 2010 došlo k 130 úrazům. Nejaktuálnější informace z tiskové zprávy za celou skupinu ArcelorMittal, uvádí fakt, že se četnost úrazů v roce 2015 zlepšila. Roční míra úrazovosti byla 0,81.<sup>49</sup>

V prvních devíti letech nevykazovala NHKG zisk, jelikož proinvestovala přes šest miliónů korun. Až v roce 1964 poprvé byla v plusových číslech a zisk činil 333 miliónů korun.

V roce 2003 společnost LNM Holdings, v čele s indickým podnikatelem Lakshmi Mittalem, změnila název na ISPAT a v rámci privatizace odkoupila Novou huť. Tím vznikla společnost ISPAT Nová Huť a.s. O dva roky později se změnil název na MittalSteel Ostrava a.s. Ocelářský svět ale diskutoval o snaze Lakshmiho Mittala převzít i světovou lucemburskou dvojku Arcelor. Nakonec roku 2006 rada Arcelorů oznámila sloučení s Mittal Steel. K fúzi dvou největších ocelářských firem světa došlo v roce 2007 a vznikl současný název podniku ArcelorMittal Ostrava a.s.<sup>50</sup> Z obrázku vyplývá, že všechny tyto změny ve vlastnických poměrech, znamenaly i změny v názvech společností a jejich logech.

---

<sup>49</sup> *Ostrava.arcelormittal.com: ArcelorMittal*[online]: Ostrava: ArcelorMittal Ostrava a.s. [cit. 2016-04-28]. Dostupné z: <http://ostrava.arcelormittal.com/media/tiskova-zprava-05-02-2016.aspx>.

<sup>50</sup> *Novahut.cz: ArcelorMittal*[online]. Ostrava: ArcelorMittal Ostrava a.s., 2012 [cit. 2016-04-28]. Dostupné z: <http://www.novahut.cz/historie/>.



Obrázek 3.1 Vlastnické změny



Zdroj: ArcelorMittal Ostrava, *Novahut.cz: ArcelorMittal*[online]. Ostrava: ArcelorMittal Ostrava a.s., 2012[cit. 2016-04-27]. Dostupné z: <http://www.novahut.cz/historie/>.

### 3.2 Stručná charakteristika podniku

Na webových stránkách celosvětové skupiny ArcelorMittal, se společnost prezentuje jako: „Největší těžební společnost a výrobce oceli. Hlavní filozofií je vyrábět bezpečnou, udržitelnou ocel, díky které jsou předním dodavatelem kvalitních ocelových výrobků ve všech odvětvích, včetně automobilového průmyslu.“<sup>51</sup> S celkovým počtem 315 000 zaměstnanců je aktivní v šedesáti zemích světa. Česká pobočka, která vznikla fúzí v roce 2008, zaměstnává aktuálně přes 7500 zaměstnanců. Jejich průměrná mzda činila v roce 2014 35 124 korun. Podnik je schopný vyprodukovat 3 miliony tun oceli ročně. Výsledek hospodaření za účetní období stejného roku tvořil zisk 1 928 miliónů korun. Z globálního hlediska, se tržby skupiny ArcelorMittal vyšplhaly do výše 63,6 miliard USD, vyrobeno bylo 92 milion tun surové oceli a vyprodukováno bylo 62 miliónů tun železné rudy.<sup>52</sup>

### 3.3 Předmět činnosti

Z výpisu z obchodního rejstříku vyplývá, že výrobní činnost společnosti se soustředí zejména na výrobu a zpracování surového železa, oceli a hutní druhovýrobu.

<sup>51</sup> *Corporate.arcelormittal.com: ArcelorMittal transforming tomorrow*[online]. [cit. 2016-04-29]. Dostupné z: <http://corporate.arcelormittal.com/>.

<sup>52</sup> *Ostrava.arcelormittal.com: ArcelorMittal*[online]: Ostrava: ArcelorMittal Ostrava a.s., [cit. 2016-04-28]. Dostupné z: <http://ostrava.arcelormittal.com/pdf/VyrocnizpravaArcelorMittalOstrava2014.pdf>

Největší procento hutní výroby představují dlouhé a ploché válcované výrobky. Strojírenská výroba produkuje zásadně části důlní výztuže a silniční svodidla.<sup>53</sup>

### 3.4 Společenská odpovědnost ArcelorMittal Ostrava, a.s.

Autorka práce čerpala informace o konceptu CSR zejména prostřednictvím webových stránek firmy, ze Zpráv o společenské odpovědnosti z jednotlivých let a ze čtvrtletníku Soused. Odborný komentář jí poskytla tisková mluvčí PhDr. Barbora Černá Dvořáková prostřednictvím rozhovoru, který autorka zpracovává v žurnalistické části práce. Získané informace se vztahují pouze na ostravskou pobočku AMO.

Společnost AMO transparentně zveřejňuje na svých webových stránkách, v rubrice Firemní odpovědnost, aktuální informace o svých společensky odpovědných činnostech. Politika firemní odpovědnosti je neodmyslitelnou součástí integrovaného systému řízení společnosti. AMO se aktivně zapojuje ve všech oblastech konceptu CSR. Skupina ArcelorMittal je členem organizace CSR Europe, Světové podnikatelské rady pro udržitelný rozvoj nebo Extractive Industries Transparency Initiative (EITI), což je mezinárodní organizace, která se zaměřuje na transparentnost v oblastech zemního plynu a nerostných surovin. Ostravská pobočka je součástí Hutnictví železa, Svazu průmyslu dopravy ČR a Sdružení pro obnovu a rozvoj Moravskoslezského kraje. Vzhledem k těmto členstvím, má firma možnost podílet se na podnikatelských aktivitách s ostatními subjekty těchto sdružení.

AMO si definovala 10 ukazatelů udržitelného rozvoje, v důsledku kterých se ocel má stát jedním z nejudržitelnějších materiálů na světě:

1. Bezpečné a zdravé pracovní prostředí pro naše zaměstnance.
2. Výrobky napomáhající k vytváření udržitelného životního stylu.
3. Výrobky vytvářející udržitelnou infrastrukturu.
4. Šetrné využívání zdrojů a vysoká míra recyklace.
5. Spolehlivý uživatel ovzduší, půdy a vody.

---

<sup>53</sup> *Rejstrik.finance.cz: Finance.cz*[online]: Praha, [cit. 2016-04-29]. Dostupné z: <http://rejstrik.finance.cz/45193258-arcelormittal-ostrava-a-s/aktual-rejstrik/>

6. Zodpovědný spotřebitel energie napomáhající ke snižování emisí skleníkových plynů.
7. Dodavatelský řetězec, který se těší důvěře zákazníků.
8. Aktivní a vážený člen společnosti.
9. Tým nadaných vědců a techniků pro budoucnost.
10. Měření, komunikování a oceňování naší podpory společnosti.

V regionu se AMO podílí na ekonomických, sociálních a environmentálních projektech. Podle slov tiskové mluvčí PhDr. Barbory Černé Dvořákové se podnik snaží o to: „být sousedem, který si uvědomuje odpovědnost vůči regionu, ve kterém podniká. Naším cílem je pochopit, co region potřebuje a těmto požadavkům se přizpůsobit. Důležité je myslet do budoucna, brát na vědomí příští generaci a chránit pro ni životní prostředí. Dopady naší výroby na životní prostředí chceme zmírňovat společně s našimi zainteresovanými stranami. Proto aktivně spolupracujeme se zaměstnanci, dodavateli, zákazníky, se stakeholdery vedeme otevřenou diskuzi.“<sup>54</sup> Konceptu CSR se věnuje především personální oddělení, ne vedení firmy jak je běžné.

#### 3.4.1 Zaměstnanci

Ostravská pobočka, jak bylo uvedeno výše, momentálně zaměstnává přes 7500 zaměstnanců. Z toho jednu třetinu tvoří zaměstnanci kmenoví. Ti spadají přímo pod AMO. Necelé čtyři tisíce jsou pracovníci agenturní, pracující pod firmou, kterou si AMO najímá. Vzhledem k profilu a technickému zaměření podnikatelské činnosti společnosti, jsou některé pracovní pozice fyzicky náročné a pro ženy představují velmi náročné pracovní prostředí. Proto z celkového počtu zaměstnanců, je jen 13 % žen. Ty vykonávají především administrativní funkce, jsou mezi nimi IT specialistky, laborantky. Z dělnických profesí zastávají pozice jako skladnice nebo řidičky jeřábu. Pro ženy AMO vytvořila „*Ladies Club*“. Program podporuje ženy v jejich kariérním růstu. Jde o čtvrtletní setkávání zaměstnankyň, na která jsou zvané manažerky a ženy zastávající vysoké pozice v okolních firmách. Ty jim předávají rady a zkušenosti z oboru. K Mezinárodnímu dni žen podnik oceňuje všechny své pracovnice. Dámy obdrží malou

---

<sup>54</sup> Vyplynulo z rozhovoru s tiskovou mluvčí Barborou Černou Dvořákovou, uskutečněného dne 27. 4. 2016

pozornost s osobním věnováním generálního ředitele.<sup>55</sup>

Příklady výhod, které podnik svým zaměstnancům poskytuje:

- Příspěvky na stravování: zaměstnanci mají průměrně na výběr z pěti obědů. Z toho 2-3 nesmí stát více, než 25 korun,
- čtvrtletní a roční prémie za odvedenou práci,
- dar při pracovních výročích a významných jubileích,
- příspěvky na penzijní a životní pojištění,
- týden dovolené navíc,
- finanční podpora u rehabilitačních programů, ozdravných pobytů a příspěvek na rekreaci dětí,
- bezúročné půjčky na bydlení,
- v zimních měsících vitaminy pro zaměstnance (v roce 2014 AMO rozdala 7 980 vitaminových balíčků).<sup>56</sup>

Společnost v červnu roku 2015 obsadila první příčku v soutěži Sodexo Zaměstnavatel roku 2015. Ocenění získala v kategorii nad 5 000 zaměstnanců. Prvenství obhájila i v regionálním kole, kde si AMO odnesla titul Zaměstnavatel regionu nad 5 000 zaměstnanců. „Myslíme si, že velký podíl na vítězství mají naši zaměstnanci, kteří se zapojují do dobročinných aktivit a z vlastní vůle jsou ochotní nám dávat podněty k vylepšení pracovních podmínek. My za svou silnou stránku považujeme různorodost benefitů, vzdělávací programy hrazené z našich zdrojů a jiné aktivity určené zaměstnancům“<sup>57</sup>, vyjádřila se k vítězství tisková mluvčí Barbora Černý Dvořáková.

Pro AMO, jak sdělují na svých webových stránkách, jsou zaměstnanci srdcem jejich společnosti. Proto podnik podporuje jejich vzdělávání. Zaměstnanci si mohou vybrat

---

<sup>55</sup> ARCELORMITTAL. Investujeme do našich zaměstnanců – Gender diversity. *ArcelorMittal Ostrava: Pro lepší život v regionu. Zpráva o společenské odpovědnosti 2014*. 2014, 7, 16.

<sup>56</sup> *Ostrava.arcelormittal.com: ArcelorMittal*[online]: Ostrava: ArcelorMittal Ostrava a.s. [cit. 2016-04-28]. Dostupné z: <http://ostrava.arcelormittal.com/firemni-odpovednost/zamestnanci.aspx>.

<sup>57</sup> Vyplynulo z rozhovoru s tiskovou mluvčí Barborou Černou Dvořákovou, uskutečněného dne 27. 4. 2016

z celé řady vzdělávacích programů, které jim pomohou k vlastnímu růstu. Například „*Talent program*“ pro talentované zaměstnance dělnických profesí, kteří jsou manuálně zruční. Za rok 2014 prošlo talentovým programem 114 účastníků. Součástí je také „*Leadership akademie*“, dvouletý program pro zaměstnance s potenciálem získat manažerské posty. Společnost intenzivně spolupracuje s absolventy středních a vysokých škol, kteří nemají žádnou praxi. Vytvořila pro ně program, tzv. roční „*Trainee Pool*.“ Ten si klade za cíl seznámit studenta s pracovním provozem a s procesy hutnictví a ocelářství, popřípadě jej vychovat jako budoucího pracovníka Arcelor. Účastník programu, formou exkurzí a stáží, zkusí práci ve všech provozech, rozvíjí své měkké a manažerské dovednosti a zlepšuje si jazykové znalosti. Má možnost vycestovat do zahraničních závodů ArcelorMittal. V roce 2014 se tohoto programu účastnilo 10 středoškolských a 8 vysokoškolských absolventů.<sup>58</sup>

Kromě zaměstnanců, studentů středních a vysokých škol, spolupracuje ostravská huť s pedagogy technických oborů. Odbornou praxí v reálném provozu, získají učitelé cenné zkušenosti, které jim mohou být nápomocné při vyučování, jelikož mohou propojit teorii s praxí. V období let 2012-2014, se vzdělávacího programu zúčastnilo dvacet pedagogů. Ti po skončení odborné praxe dostali certifikát, jenž je akreditován Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy ČR.<sup>59</sup>

### 3.4.2 Bezpečnost práce

Vzhledem k předmětu podnikání, jsou zaměstnanci vystaveni většímu riziku pracovních úrazů. Celosvětovým cílem skupiny ArcelorMittal, je eliminovat počet úrazů na minimum. Za tímto účelem byly vytvořené projekty Cesta k nulové úrazovosti a Vzájemná ostražitost, jenž se řídí mottem: „*Moje bezpečnost závisí v první řadě na mně, a pokud uvidím, že někomu jinému hrozí nebezpečí, okamžitě ho na toto nebezpečí upozorním!*“<sup>60</sup>Touto myšlenkou chce AMO upozornit zaměstnance na to, že lhostejnost v pracovní době může mít zlé následky. Konkrétně v roce 2014 společnost připravila

---

<sup>58</sup> *Ostrava.arcelormittal.com: ArcelorMittal*[online]: Ostrava: ArcelorMittal Ostrava a.s. [cit. 2016-04-28]. Dostupné z: <http://ostrava.arcelormittal.com/firemni-odpovednost/zamestnanci-vzdelavani.aspx>.

<sup>59</sup> ARCELORMITTAL. Obohacujeme místní komunitu – Odborná praxe pro pedagogy. *ArcelorMittal Ostrava: Pro lepší život v regionu. Zpráva o společenské odpovědnosti 2014*. 2014, 7, 32.

<sup>60</sup> ARCELORMITTAL. Investujeme do našich zaměstnanců – Výbor BOZP. *ArcelorMittal Ostrava: Pro lepší život v regionu. Zpráva o společenské odpovědnosti 2014*. 2014, 7, 12.

pro své zaměstnance různé dobrovolné akce, které se zaměřily na prevenci úrazů. „Apelujeme na naše zaměstnance, že lze mnohým úrazům předcházet. Vymysleli jsme v rámci prevence vzniku úrazů několik kampaní. Měli jsme billboardy pro řidiče kamiónů, na zastávky jsme připevnili tematické plakáty a zvýšili jsme frekvenci kontrol zaměstnanců na přítomnost alkoholu“<sup>61</sup>, dodala tisková mluvčí.

Jednou z akcí, které se pracovníci mohli v roce 2014 účastnit, byl Den zdraví a bezpečnosti, který provázelo heslo: „*Žádné uklouznutí, zakopnutí, přimáčknutí ani pády!*“ Během celodenního školení, se zaměstnanci zdokonalovali pod dohledem zdravotnických pracovníků z Českého červeného kříže v poskytování první pomoci. Mohli navštívit několik praktických kurzů a přednášek. Nebo si vyzkoušet hašení hořlavých kapalin, ke kterému došlo pod vedením hasičského záchranného sboru.<sup>62</sup>

### 3.4.3 Nekuřácká společnost

Zajímavostí bylo zahájení programu odvykání kouření. Tento program doprovázela odborná lékařská vyšetření včetně rentgenu plic. Od 1. září 2015 je ArcelorMittal Ostrava nekuřáckou společností. Zákaz cigaret platí nejen pro zaměstnance, ale musí se jím řídit i externí pracovníci a hosté. Svým zaměstnancům nabídl podnik tříměsíční odvykací kúru pod dohledem lékaře. Pokud lékařské vyšetření po ukončení odvykací kúry prokáže, že je zaměstnanec nekuřák, tak z celkové částky 8 120 korun, si zaplatí 2 500. Zbylou část hradí ArcelorMittal Ostrava ve spolupráci s Českou průmyslovou zdravotní pojišťovnou. Doposud se do projektu zapojilo 97 zaměstnanců. Generální ředitel AMO Tapas Rajderkar si uvědomuje, že tak striktní zákaz kouření ve firmě nemusí všichni pracovníci zvládnout. Proto, i když není povolena ani elektronická cigareta, si mohou zaměstnanci nosit do práce některou z forem čistého nikotinu.<sup>63</sup>

---

<sup>61</sup> Vyplynulo z rozhovoru s tiskovou mluvčí Barborou Černou Dvořákovou, uskutečněného dne 27. 4. 2016

<sup>62</sup> ARCELORMITTAL. Investujeme do našich zaměstnanců – Den zdraví. *ArcelorMittal Ostrava: Pro lepší život v regionu. Zpráva o společenské odpovědnosti 2014.* 2014, 7, 14.

<sup>63</sup> *Ostrava.arcelormittal.com: ArcelorMittal*[online]: Ostrava: ArcelorMittal Ostrava a.s. [cit. 2016-05-01]. Dostupné z: <http://ostrava.arcelormittal.com/media/tiskova-zprava-01-09-2015.aspx>

#### 3.4.4 Do práce na kole

Od roku 2008 společnost podporuje cyklistiku u svých zaměstnanců, ať už kvůli zdraví nebo omezení znečišťování prostředí způsobené automobily. Cyklisté jsou povinni v areálu podniku nosit cyklistickou přilbu a reflexní vestu. Ty mohou zaměstnanci získat zdarma po dosažení daného počtu jízd do práce na kole. Na začátku akce v roce 2008 získalo cyklistické propriety 2,5 tisíce pracovníků.<sup>64</sup> Tisková mluvčí Barbora Černá Dvořáková popisuje: „Protože mnoho našich zaměstnanců jezdí do práce na kole, snažíme se jim dojíždění usnadnit a vytvořit ideální podmínky. V areálu jsou k dispozici uzamykatelné prostory a stojany na kola. Na každém pracovišti máme sprchy.“<sup>65</sup> Společnost postavila pro cyklisty přijíždějící do práce bránu, která je napojena na cyklostezku. Pracovníci tak nemusí čekat ve frontě společně s řidiči aut. Nadšenci se mohou zapojit do cyklistického závodu „Valcířská 50“, kterou AMO pořádá ve spolupráci s hutními odbory, nebo do celorepublikové soutěže „Do práce na kole.“ Minulý rok se jí zúčastnilo 31 zaměstnanců podniku.<sup>66</sup> A jelikož ostravská huť je držitelem ceny Ostravský cyklozaměstnavatel roku, tak se tento rok, v rámci Dne zdraví, zaměřil na kontrolu cyklistického vybavení svých zaměstnanců. Kontrolou prošlo 228 cyklistů, ti, jejichž kolo splňovalo všechny požadavky, dostali za dodržování těchto pravidel malý dárek.<sup>67</sup>

#### 3.4.5 Dobrovolnictví

Společnost ArcelorMittal Ostrava nevnímá dobrovolnictví jen jako finanční pomoc potřebným. Zastává názor, že se jedná o celospolečenské téma a lidé, kteří se aktivně dobrovolnictví věnují, si zaslouží uznání. Ostravská huť se v roce 2008 zapojila do Mezinárodního dne dobrovolnictví. V důsledku toho, mohla v roce 2009 promptně poskytnout finanční pomoc při ničivých povodních, které zasáhly Moravskoslezský kraj.

---

<sup>64</sup> ARCELOMITTAL. Investujeme do našich zaměstnanců – Do práce na kole. *ArcelorMittal Ostrava: Pro lepší život v regionu. Zpráva o společenské odpovědnosti 2014*. 2014, 7, 15.

<sup>65</sup> Vyplynulo z rozhovoru s tiskovou mluvčí Barborou Černou Dvořákovou, uskutečněného dne 27. 4. 2016

<sup>66</sup> *Ostrava.arcelormittal.com: ArcelorMittal*[online]: Ostrava: ArcelorMittal Ostrava a.s. [cit. 2016-05-01]. Dostupné z: <http://ostrava.arcelormittal.com/media/tiskova-zprava-27-06-2014.aspx>

<sup>67</sup> *Ostrava.arcelormittal.com: ArcelorMittal*[online]: Ostrava: ArcelorMittal Ostrava a.s. [cit. 2016-05-02]. Dostupné z: <http://ostrava.arcelormittal.com/media/tiskova-zprava-29-04-2016.aspx>

Do pomoci se zapojili i zaměstnanci, kteří uspořádali sbírku, při níž mohli lidé darovat nezbytně potřebné věci. V rámci dne dobrovolnictví podnik zaměstnancům umožňuje pomoci vybrané neziskové organizaci. Tuto aktivitu mají hrazenou jako běžný pracovní den. Zaměření je na dětské domovy, instituce pro děti, charitu nebo domovy důchodců. V minulém roce se do akce zapojilo 115 zaměstnanců.<sup>68</sup>

Významný dobrovolnický krok se uskutečnil roku 2010. Kdy vznikl projekt nazvaný Minigranty, aktuálně fungující pod názvem ZAME granty. Podstatou je propojení zájmů zaměstnanců a potřeb neziskových organizací nebo regionu. Pokud se zaměstnanci ze své iniciativy věnují dobrovolnické činnosti (vedení zájmových kroužků, sbírání odpadků, pomoc handicapovaným), mohou se do projektu přihlásit podáním žádosti. AMO podporuje volnočasové aktivity pro děti, sociální a environmentální projekty. Žadatel může na projekt získat až 30 000 korun. Vybraným projektům podnik přidělí patrona z řad vrcholového managementu, který projekt podporuje a může se do něj aktivně zapojit. Skoro šest desítek projektů získalo v roce 2015 finanční grant a součet příspěvků činil za celý rok 750 tisíc korun. Z vybraných projektů byla finanční podpora využita, například, na nákup pomůcek pro děti se zdravotním postižením ve Středisku rané péče Ostrava a Domov pro seniory Kamenec darované peníze použil na nákup polohovacích lůžek.<sup>69</sup>

#### 3.4.6 Investice do ekologie

Pro ostravský hutní kolos je stěžejní, aby ocel byla vyráběná trvale udržitelným způsobem. Vzhledem k tomu, jak velkým vlivem působí na životní prostředí, měl by podnik nést odpovědnost za svou podnikatelskou činnost a vytvářet tak lepší podmínky pro ovzduší v regionu. Jak je obsaženo v dohodě, kterou uzavřel ArcelorMittal Ostrava s Ministerstvem životního prostředí, jsou obyvatelé Moravskoslezského kraje dlouhodobě postiženi nepříznivou kvalitou ovzduší. V této Dohodě se společnost zavázala k tomu, aby v rámci své společensky odpovědné politiky využívala dostupné technologie, díky kterým měla přispět k pozitivnímu ovlivňování ovzduší a snižování

---

<sup>68</sup> *Ostrava.arcelormittal.com: ArcelorMittal*[online]: Ostrava: ArcelorMittal Ostrava a.s. [cit. 2016-05-01]. Dostupné z: <http://ostrava.arcelormittal.com/firemni-odpovednost/zamestnanci-dobrovolnici.aspx>

<sup>69</sup> *Ostrava.arcelormittal.com: ArcelorMittal*[online]: Ostrava: ArcelorMittal Ostrava a.s. [cit. 2016-05-01]. Dostupné z: <http://ostrava.arcelormittal.com/firemni-odpovednost/zamestnanci-minigranty.aspx>



vlastních vypouštěných emisí. Dohoda byla podepsána v roce 2011 a platila do konce roku 2015.<sup>70</sup>

Jeden z projektů, který měl pomoci dostát dohodnutým závazkům, byl uveden v činnost hned v roce 2011. Se sloganem „OSTRAVO, ODPRÁŠENO!!!“ začal podnik využívat technologií látkových filtrů. Tento způsob snižování emisí využívá na světě pouze šest zařízení. Ostravské zařízení je vylepšeno reaktorem, který nezachycuje pouze prach, ale i oxid siřičitý. Látkové filtry fungují jako vysavač odsávající spaliny. Až tkanina dosáhne své kapacity, jednoduše se prach oklepe z povrchu látky do zásobníku, z něj je následně likvidován. Tento projekt získal cenu Český PATRON Hospodářské komory ČR za ekologický přínos.<sup>71</sup> Koncem roku 2015 huť odstartovala zkušební provoz dalších tkaninových filtrů na výklopnících uhlí a rud. Investice v hodnotě 125 miliónů korun zachytí 6,4 tun prachu za rok. Zavádění odprašovacích technologií pokračovalo i začátkem roku 2016. Kdy AMO spustila do ostrého provozu další z látkových filtrů, na který bylo použito necelých 400 miliónů korun. Jelikož huť stavěla tyto technologie z vlastní iniciativy, tedy nad rámec povinností, bylo 90% hrazeno z dotací Evropské unie. Ty podnik vnímá jako další krok v dosavadní ekologizaci.<sup>72</sup>

Aktuálně ArcelorMittal snižuje svou zátěž za ovzduší v regionu:

- snížením výroby,
- realizací projektů z environmentální sféry,
- zavedením integrovaného systému řízení,
- uskutečňováním dalších ekologických investic.

Ke snižování prašnosti nedochází jen za pomoci látkových filtrů v areálu ostravské pobočky. Huť darovala čistící vůz v hodnotě pěti miliónů městským obvodům Slezské Ostravě, Radvanicím a Bartovicím v roce 2009. Každoročně přispívá na jeho

---

<sup>70</sup>*Ostrava.arcelormittal.com: ArcelorMittal*[online]: Ostrava: ArcelorMittal Ostrava a.s. [cit. 2016-05-01]. Dostupné z: <http://ostrava.arcelormittal.com/pdf/Dohoda.pdf>

<sup>71</sup>*Ostrava.arcelormittal.com: ArcelorMittal*[online]: Ostrava: ArcelorMittal Ostrava a.s. [cit. 2016-05-02]. Dostupné z: [http://ostrava.arcelormittal.com/pdf/179\\_cz.pdf](http://ostrava.arcelormittal.com/pdf/179_cz.pdf)

<sup>72</sup>*Ostrava.arcelormittal.com: ArcelorMittal*[online]: Ostrava: ArcelorMittal Ostrava a.s. [cit. 2016-05-02]. Dostupné z: <http://ostrava.arcelormittal.com/firemni-odpovednost/ekologie-a-zivotni-prostredi.aspx>

provoz. Čistící vůz, který si vysloužil jméno „Mýval“, je schopen za jednu směnu odprášit a vyčistit 9 kilometrů pozemních komunikací. Po vyčištění silnic od prachu, je následně pokropí vodou, aby nedocházelo k víření nečistot.<sup>73</sup>

### 3.4.7 Transparentnost

Ostravský podnik zastává hodnoty poctivých a čestných praktik ve firemní politice i při jednáních s obchodními partnery. Proto musí všichni zaměstnanci společnosti jednat v souladu s Kodexem společnosti ArcelorMittal. S kodexem jsou seznámeni ředitelé, vedoucí zaměstnanci i ostatní zaměstnanci společnosti, dále je platný pro všechny dceřiné společnosti na celém světě. Každé tři roky je prováděno proškolení ve všech pobočkách skupiny ArcelorMittal. Legislativa nařizuje všem pracovníkům dodržovat státní, nadnárodní, mezinárodní a jiné právní předpisy, jelikož neznalost zákona není brána jako omluva.<sup>74</sup>

Společnost není svázaná jen svým Kodexem a obecně platnou legislativou, zavázala se k dodržování pravidel pro ochranu hospodářské soutěže. Proto AMO uskutečňuje všechny dohody písemnou formou. Nesmí být účastníkem jakýchkoliv diskuzí, jednání nebo projektů se svými konkurenty, na kterých by se projednávala témata týkající se oblasti cen, obchodních podmínek nebo přerozdělení potencionálních i stávajících zákazníků. Společnost se snaží se svými zákazníky jednat poctivě. Proto dobré obchodní vztahy staví na slušnosti a respektu mezi oběma stranami. Zákazníkům podává o svých výrobcích nezkreslené a jasné informace založené na pravdě. Stanovuje si takové dodací termíny, které je schopna splnit. Při neočekávaných událostech dbá na to, aby byl zákazník o problémech promptně informován a vzájemnou diskuzí společně došli k jednotnému řešení komplikace.<sup>75</sup>

Dodavatelé podniku jsou vybíráni důsledně a bez subjektivního pohledu. Dodavatel musí splňovat objektivní podmínky. Ty jsou postavené na otázce kvality,

---

<sup>73</sup> ARCELORMITTAL. Vyrábíme trvale udržitelnou ocel – Úklid v ulicích na Ostravsku. *ArcelorMittal Ostrava: Pro lepší život v regionu. Zpráva o společenské odpovědnosti 2014.* 2014, 7, 24.

<sup>74</sup> ARCELORMITTAL. Uplatňujeme transparentní řízení – Otevřená komunikace. *ArcelorMittal Ostrava: Pro lepší život v regionu. Zpráva o společenské odpovědnosti 2014.* 2014, 7, 44.

<sup>75</sup> *Ostrava.arcelormittal.com: ArcelorMittal*[online]: Ostrava: ArcelorMittal Ostrava a.s. [cit. 2016-05-01]. Dostupné z: [http://ostrava.arcelormittal.com/pdf/Kodex\\_cz.pdf](http://ostrava.arcelormittal.com/pdf/Kodex_cz.pdf).

spolehlivosti, výkonnosti a ceně. Jelikož chce podnik jednat v souladu s transparentními pravidly, jsou všechny platby a provize podloženy písemným dokumentem prokazujícím, že výše částky je za smlouvenou službu adekvátní.

Stěžejními body Kodexu společnosti ArcelorMittal jsou:

- přísné dodržování antimonopolních zákonů,
- jednání v souladu s protikorupčními zákony,
- čestnost a poctivost,
- netolerování diskriminace, ať už podle věku, pohlaví, rasy, náboženství nebo sexuální orientace,
- poskytování rovných příležitostí všem,
- zákaz jakékoliv formy sexuálního či jiného vydírání.<sup>76</sup>

Jelikož se společnost zavázala dodržovat celosvětové standardy transparentnosti, účastní se soutěží hodnotící transparentnost firem. Celosvětová skupina ArcelorMittal byl šestý nejlepší podnik, z celkového počtu 124 účastníků, v průzkumu Transparency International.<sup>77</sup>

### 3.4.8 Kultura

V oblasti kultury ostravská huť podporuje mnoho projektů organizované v regionu. Nejznámější projekty, ve kterých se angažuje, jsou hudební festival Colours of Ostrava a s ním spojený Festival v ulicích. Také v roce 2014 byla společnost hlavním partnerem festivalu. Tuto kulturní akci každoročně navštěvuje několik desítek tisíc návštěvníků, v roce 2014 byl rekordní počet 40 777. AMO v rámci festivalu pořádá dobročinnou akci Tanec pro život. Smyslem projektu je zábavnou formou zapojit návštěvníky do podpory neziskových projektů. Návštěvníci, kteří se rozhodnou pomoci, mají za úkol co nejvěrněji napodobit taneční kreace profesionálů. Za každý správně odtančený prvek dostanou soutěžící body. Ty představují pomyslné finance, kterými

---

<sup>76</sup> *Ostrava.arcelormittal.com: ArcelorMittal*[online]: Ostrava: ArcelorMittal Ostrava a.s. [cit. 2016-05-01]. Dostupné z: [http://ostrava.arcelormittal.com/pdf/Kodex\\_cz.pdf](http://ostrava.arcelormittal.com/pdf/Kodex_cz.pdf).

<sup>77</sup> ARCELORMITTAL. Uplatňujeme transparentní řízení – Otevřená komunikace. *ArcelorMittal Ostrava: Pro lepší život v regionu. Zpráva o společenské odpovědnosti 2014*. 2014, 7, 45.

tanečníci podpoří jeden ze tří vybraných projektů. Návštěvníci 13. ročníku vytancovali skoro 350 000 korun. Konkrétně peníze putovaly na nákup vybavení pro záchranáře – Záchranný tým ČČK Ostrava, rekreaci dětí s diabetem – Letní zdravotně edukační tábor a na vzdělávací projekt pro mateřské školky zaměřený na bezpečnost Klauni z Balónkova.<sup>78</sup>

### 3.4.9 Shrnutí

Ostravský hutnický kolos ArcelorMittal Ostrava a.s., se činně věnuje konceptu CSR a svými aktivitami pokrývá všechny tři sféry společenské odpovědnosti firmy. Má vytvořený svůj firemní kodex chování, je transparentní a má snahu o udržení spokojených zákazníků a jejich dodavatelé musí splňovat stanovená kritéria. Zaměstnanecká politika je propracovaná a nabízí pracovníkům různé benefity i možnost zapojení se do dobročinných projektů. Investují do moderních technologií, které mají minimalizovat jejich negativní dopad výroby na životní prostředí v Moravskoslezském kraji. Oceňují spolupráci s vysokými a středními školami.

---

<sup>78</sup> ARCELORMITTAL. Obohacujeme místní komunitu – Colours of Ostrava 2014. *ArcelorMittal Ostrava: Pro lepší život v regionu. Zpráva o společenské odpovědnosti 2014.* 2014, 7, 36.

## 4 Využití řešené problematiky v žurnalistice

V následující kapitole autorka bakalářské práce zpracovala povinné žánry úvodní článek, rozhovor, anketu a volitelný žánr recenzi. Pomocí jednotlivých novinářských žánrů, chce vysvětlit obecnou podstatu konceptu CSR a následně nastínit jeho využití v praxi na konkrétní firmě. Jako příklad takto zodpovědného podniku využila hutnický kolos ArcelorMittal Ostrava a.s., který působí v Moravskoslezském kraji. Články jsou určené především pro tištěná média jak celorepubliková, tak i regionální zaměřená na Moravskoslezský kraj. Textům by měla porozumět laická veřejnost, která se chce o daném tématu dozvědět více informací.

### 4.1 Úvodní článek

#### **Zodpovědné podnikání se firmám vyplácí**

Pro snadnější pochopení problematiky konceptu společenské odpovědnosti firem, je důležité definovat, co pro firmy zodpovědnost znamená. Přinášet zisk svým podílníkům, pečovat o své zaměstnance, vyrábět prvotřídní produkty, být prospěšný komunitě a ctít přírodu? Podle profesorky Dany Zadržilové z Vysoké školy ekonomické v Praze (VŠE) dělají právě tyto činy podnik zodpovědným. Evropská komise definuje Corporate Social Responsibility (CSR), v překladu společenskou odpovědnost firem, jako „dobrovolné integrování sociálních a ekologických hledisek do každodenních firemních operací“. Na základě této definice se firmy dobrovolně rozhodují minimalizovat negativní dopady na životní prostředí a přispívají k lepší společnosti. A i když Yvon Chouinard ve své knize *Zodpovědná firma*, zastává názor, že nastává zvrát a podnikatelé se začínají řídit podle nepsaných pravidel odpovědnosti, neznamená to, že to dělají s velkým nadšením.

#### **Bez práce nejsou koláče**

Každý, kdo chce v současnosti přivést na svět nějakou firmu, musí překonat nespočet překážek. *"Pokud jste trpěliví, máte pevné nervy a prokoušete se administrativou, bez které se při vytváření společnosti neobejdete, není samotné právní založení firmy tak složité. Ale nástrahy mají mnoho jiných podob. Je těžké najít zaměstnance, kterým budete věřit a oni vám. Nebo dosáhnout pozitivního povědomí o*

znače tak, aby vás lidé brali jako spolehlivou firmu,“ vysvětluje majitel vzdělávací agentury Eduvia Michael Doležal.

*„Jestli už při samotném zakládání podniku berete na vědomí vzájemnou rovnováhu mezi oblastí ekonomickou, sociální a environmentální, máte šanci na úspěch“,* domnívá se anglický ekonom Alexandra Dahlsruda. Protože podle něj, tvoří tyto tři oblasti pomyslné pilíře, na kterých stojí základy společensky odpovědného podniku. Pro podnikatele je proto stěžejní, aby dokázali vzájemně propojit zisk (profit), společnost (people) a planetu (planet). Z anglických významů těchto slov vznikl pojem „tři PÉ“, která tvoří pomyslnou linii vedoucí skrze tři hlavní roviny společenské odpovědnosti.

### **Sami jsme svými pány**

V dnešním světě si začínáme uvědomovat důsledky svého jednání. V pracovním prostředí jsme svobodní, protože máme tu moc zdokonalovat se, vzdělávat se, růst a vybírat si svého zaměstnavatele. Už se jednoduše nechceme smířit s něčím, co je nám proti srsti. Máme možnost měnit pracovní místo a zaměstnavatele, dokud nebudesplňovat naše požadavky. A to nejen z pohledu ekonomického, ale i v oblasti ekologické a sociální.

Personalistka Simona Čolasová z agentury Adecco potvrzuje důležitost společenské odpovědnosti v praxi: *„Už delší dobu je trendem rostoucí poptávka po firmách, které společenskou odpovědnost mají zavedenou a praktikují ji. Potenciální zaměstnanci mají pocit, že takový zaměstnavatel s nimi bude jednat férově a nabídne jim i jiné benefity, než v podobě peněz. Většinou se jedná o nadnárodní korporace. Lidé si váží svého volného času, a proto si cení toho, když jim firma vytvoří podmínky pro sladění pracovního a osobního života. Konkrétně je hitem takzvaný „homeoffice“, neboli možnost práce z domova. Což některým umožní efektivněji si rozvrhnout den.“*

Z pohledu poptávky po pracovní síle v rámci konceptu CSR začleňují firmy do pracovního prostředí lidi z minoritních a ohrožených skupin. Organizují stáže pro studenty, které jim pomohou k získání potřebné praxe. Pak mají čerství absolventi škol větší šanci uplatit se na trhu práce. Aby i handicapovaní měli možnost stát se členy

týmu, snaží se jim podniky vytvořit ideální podmínky, například v podobě bezbariérových přístupů na pracoviště. A mnoho firem si uvědomuje, jaké kvality jim mohou nabídnout lidé v důchodovém věku. Jsou zkušení, nezakládají rodiny a mladému kolektivu mohou předat cenné rady.

### **Vybíraví zákazníci jsou pro firmy hnací silou**

I jako zákazníci jsme důslednější při výběru zboží a služeb. Začínáme uvažovat nad tím, jestli je výrobek bezpečný. Zda pracovníci, kteří jej vyrobili ve vhodných podmínkách, dostali odpovídající plat. A jestli podle principu Fair Trade(spravedlivý obchod), měli lidé možnost užít se vlastní prací za důstojných podmínek, s ohledem na prostředí, ve kterém podnikají, a dostali za to spravedlivou mzdu. Výsledky agentury IPSOS, která se zaměřuje na výzkum trhu a veřejného mínění v České republice, uvádějí, že v roce 2013 činil roční obrát fairtradových výrobků 174 miliónů korun.

Spotřebitelé jsou a budou stále náročnější. Potvrzují to výsledky průzkumu z roku 2012, kdy agentura IPSOS zjistila, že pro 75% zákazníků je při výběru zboží a služeb důležitá odpovědnost podniků. Z toho vyplývá, že je ze strany spotřebitelů na firmy vyvíjený neustálý tlak. Nikdo nechce být předmětem kritiky. Nařknutí z neetického podnikání, by mohlo mít destruktivní dopad na vybudované jméno firmy. Proto myšlenku společensky odpovědného podnikání začíná uplatňovat stále více firem.

### **Společenská odpovědnost jako výhoda**

Jedním z důvodů přijetí takového konceptu řízení společnosti, může být vylepšení pošramocené pověsti. Příkladem je firma Nike. Ta se široké veřejnosti, mimo jiné, dostala do podvědomí kvůli dětské práci v továrnách hlavních dodavatelů. Nyní je globálním lídrem, který bojuje za zlepšování pracovních podmínek po celém světě. Jiné firmy se mění, protože chtějí být napřed oproti konkurenci. Využijí poptávky například po ekologických výrobcích a zdravých potravinách. Přizpůsobí se legislativním změnám zahrnující nové ekologické směrnice, a tím se stanou pro odběratele i dodavatele přitažlivějšími. Nejen kvůli těmto argumentům opouštějí podniky od starého způsobu řízení. Například v nadnárodní poštovní a logistické firmě DHL Express zavedlo vedení společnosti systém environmentálního managementu a vytvořilo vlastní

environmentální politiku, díky které minimalizuje dopady na životní prostředí.

Yvon Chouinard, vášnivý horolezec a zakladatel organizace 1% for the Planet sdružující firmy, které se aktivně zapojují do ekologických projektů, přirovnává změnu starého sobeckého podnikání k výměně střechy. *„Ještě, než se propadající střecha starého byznysu zhroutí, je nutné postavit střechu novou“*, domnívá se Chouinard. V této „přestavbě“ hrají velkou roli zaměstnanci. Bez jejich oddanosti, by firma velmi těžko dosáhne svých nastavených cílů. Musí proto o své pracovníky pečovat. I když stále velkým motivátorem jsou a budou peníze, neznamená to, že ve firmě, která jimi disponuje, budou zákonitě spokojení zaměstnanci. Jsou lidé, kteří chtějí být firmě užiteční a stát se její součástí. Proč by tedy měli nechávat doma své hodnoty a přesvědčení, když odchází do práce, ve které stráví několik hodin? Naopak využití a podpora dovedností a zkušeností zaměstnanců, mohou být firmám prospěšné.

Pro Rostislava Urbánka, jednatele firmy Inovit, jsou loajální zaměstnanci klíčoví. *„K tomu, aby mé podnikání bylo úspěšné, potřebuju spokojené zaměstnance. Chci, aby za svou práci byli spravedlivě odměněni. Protože každý jednotlivec dělá kus práce, a tím tvoří náš celek. Nejde mi o vysokoškolské tituly. Pokud má člověk pocit, že ho živí něco, co dělá s nadšením, rád a chce být užitečný firmě i zákazníkům, je to pro mě motiv k jeho přijetí. Snažím se o kolektiv fajn lidí, musíme si všichni lidsky sednout“*, vysvětluje. Právě loajalita zaměstnanců může být významným podnětem k přijetí konceptu CSR. Dokazuje to sedmdesát procent firem, které ve výzkumu Business LeadersForum, uvedly zvýšení loajality zaměstnanců jako hlavní impuls k zavedení konceptu CSR do svého podniku.

### **Obrácená strana mince**

Přes všechny pozitivní aspekty odpovědného chování firem, se najdou lidé, kteří s CSR nesouhlasí. Jedná se o názory odborníků i široké veřejnosti. Velmi ostře vystupuje liberální ekonom a nositel Nobelovy ceny Milton Friedman. *„Pokud se podniky budou chovat odpovědně, nebudou se plně soustředit na svůj základní účel podnikání. Firma má praktikovat jen ty činnosti, kvůli kterým vznikla. Jestliže vytvářejí zisk, tak jsou prospěšné celé společnosti. Protože zaměstnanci dostanou mzdy, stát daně a akcionáři dividendy. Není proto dobré na ně naléhat, ať se zapojí do aktivit, které*



*přesahují jejich legislativní rámec,*“ uvádí Friedman v článku TheSocialResponsibilityof Business is to IncreaseitsProfits.

Pokud se firmě nepodaří naplnit své stanovené cíle, může se CSR paradoxně stát důvodem špatné reputace a přijít o důležitou konkurenční výhodu. Záleží proto na rozhodnutí vedení, zda se vydají cestou, kterou prosazují kritici nebo dají zelenou etickému podnikání.

## 4.2 Interview

### Společenská odpovědnost očima ostravské ocelárny

**Na člena největší světové ocelářské a těžařské skupiny ArcelorMittal lidé v Moravskoslezském kraji nahlízejí z mnoha úhlů. Roztříštěnost názorů závisí na zainteresovanosti ostravské veřejnosti. Člověk, který nemá s ostravskou ocelárnou zkušenosti, může být snadno ovlivnitelný médii. K otázkám týkajících se sociální a environmentální problematiky, se vyjádřila tisková mluvčí ArcelorMittal Ostrava Barbora Černá Dvořáková.**

**Jaké důvody přivedly vaši společnost k zavedení CSR, neboli společensky odpovědného chování, do firemní politiky? Kdy k tomu došlo?**

*Ještě před rokem 2008 jsme různě spolupracovali s obcemi a podíleli se na programech v sociální sféře. Až s akvizicí se skupinou ArcelorMittal, jsme se stali součástí nadnárodní skupiny. Spadáme tedy pod mateřskou společnost, která sídlí v Lucembursku. Proto přijímáme praktiky v oblasti CSR právě od ní. Jednoduše jsme se přizpůsobili a organizovaně začali dodržovat nějaká pravidla až v tom roce 2008.*

**O jaká pravidla se konkrétně jedná, popřípadě musíte je striktně dodržovat?**

*Směr, kterým se máme vydat, je stejný pro celou skupinu. Máme vytvořený kodex pravidel, který je pro všechny pobočky stejný, a ten musíme dodržovat. Kodex zahrnuje například legislativní pravidla, otázky lidských práv. Ale samozřejmě jsou důležité lokální potřeby. Ty jsou v každé zemi jiné. Proto se držíme jen hlavní linie a ostatní přizpůsobujeme místu naší působnosti.*

**Vzhledem k tomu, že jsou výrobní závody Arcelorů rozmístěné po celém světě, spolupracujete s ostatními státy v oblasti CSR?**

*Ano, naše společnost působí v 60 zemích světa. V polovině z nich má své výrobní závody. Druhou polovinu tvoří zprostředkovatelské a prodejní kanceláře. Snažíme se o spolupráci v rámci centrálního programu Solidarity Holidays. Zaměstnanci, kteří mají zájem pomáhat chudým, se přihlásí. Neví do jaké země budou vysláni, ani kdy k tomu dojde. Všechny výdaje hradí Arcelor. Ale zaměstnanec nedostává za své dobrovolnictví zaplacenou a odpracovaný týden si vezme ze své dovolené. Od nás už vycestovalo kolem pěti lidí. Pomáhali v Africe, Ukrajině i Americe. Naopak do České republiky přijeli cizinci do Charity Sv. Alexandra, kde byli nápomocní při stavění chodníků.*

**Jak jste prospěšní Moravskoslezskému kraji? Společensky odpovědná firma nemá být přínosná jen z ekonomického hlediska.**

*Máme 4 pilíře, na kterých naše CSR stojí. V první řadě zaměstnáváme 7 500 zaměstnanců z celého kraje. Naši pracovníci mají možnost se v rámci různých programů dále vzdělávat. A pořádáme workshopy pro pedagogy technických škol a jejich studenty. Snažíme se být transparentní firmou, která je otevřená svému okolí. Proto komunikujeme a vedeme dialogy s našimi zainteresovanými skupinami. S dodavateli chceme spolupracovat dlouhodobě. Vybíráme si je na základě kvality výrobků a služeb, cen, spolehlivosti. Spolupracujeme s obcemi, městem a krajem na různých projektech, které oni sami považují za důležité. Konkrétně se jedná o budování dětských hřišť, vybavení parků, opravy veřejných prostor nebo o výstavbu relaxačních zón.*

**Jakým způsobem určujete, kam vaše peníze půjdou? Mohou se do těchto aktivit zapojit i samotní zaměstnanci?**

*Některé projekty mohou být dotované zaměstnaneckými granty. Každý zaměstnanec má nárok na přihlášení zajímavého projektu do výběrového řízení. Podmínkou je, aby zaměstnanec s neziskovou organizací aktivně spolupracoval. Chceme, aby to byly projekty různorodé. Každý rok máme, pro tyto účely vyčleněných přibližně sedm set tisíc korun. Maximální částka, kterou projekt může získat, je třicet tisíc. Takže pracujeme na*

*desítkách drobných projektů. V roce 2015 jich bylo 55. Za tyto granty si, například, Středisko rané péče v Ostravě nakoupilo pomůcky pro děti nebo Domov pro seniory Kamenec investoval do polohovacích lůžek.*

**Vzhledem k vaší činnosti podnikání, máte velký vliv na životní prostředí. Jak zamezujete negativním dopadům na ovzduší?**

*Cílíme na to, aby výroba měla co nejnižší vliv na prostředí. V roce 2011 došlo k odprášení severní části aglomerace a postupně odprašujeme ostatní provozy. Využíváme k tomu technologii látkových filtrů. Pracujeme na ekologizovaných projektech, které jsou nad rámcem legislativy. Slezské Ostravě a městské části Radvanice – Kunčice jsme darovali v hodnotě 5 miliónů čistící vůz „Mýval“, který kropí pozemní komunikace a tím snižuje víření prachu. V loňském roce jsme dokončili 13 dobrovolných projektů. Velkou finanční pomocí byly dotace z EU. Na rok 2016 plánujeme výměnu teplárenského kotle za ekologičtější fluidní kotel. Využíváme odpady, které vracíme zpět do výroby. Recyklujeme vodu a ocel. Ocel je velmi recyklovatelný materiál, který stále obnovujeme. Samozřejmě v celé firmě třídíme odpad*

**Spokojení a motivování zaměstnanci jsou pro podniky stěžejní. Jakými konkrétními výhodami zaměstnance motivujete?**

*Minulý rok jsme získali ocenění za nejlepšího zaměstnavatele ČR, předběhli jsme i „Škodovku“. Podnik přispívá na životní pojištění a důchodové připojištění. Finančně podporujeme rodiny s dětmi prostřednictvím příspěvků na rekreaci, lázeňské a ozdravné pobyty. Zaměstnanci mají právo požádat o bezúročnou půjčku. V oblasti vzdělávání pořádáme workshopy a školení různého zaměření nebo zahraniční stáže. Právě prostřednictvím stáží, si vychováváme své potencionální pracovníky už od středních škol. A třeba na Mezinárodní den žen od nás každá pracovnice dostane malou pozornost v podobě dárkové tašky.*

**Když zmiňujete Mezinárodní den žen, začleňujete do pracovního procesu ženy po mateřské dovolené? Respektujete princip rovných příležitostí pro ženy a muže?**

*Udržíme s nimi kontakt v době jejich nepřítomnosti. Vytvořili jsme program na*

*podporu žen, ve kterém ambasadorka programu zapojuje maminky do pracovního dění, aby se po pár letech snáze zapojily do práce. Mohou pracovat na zkrácený úvazek. Ženy si ceníme a chceme, aby u nás pracovaly. Samozřejmě zaměření naší podnikatelské činnosti je velmi technické a některé pozice jsou i fyzicky náročné. Ženy tvoří zhruba 15% všech zaměstnanců.*

**S jakými kulturními organizacemi v momentální době spolupracujete? A kdy vznikla úzká spolupráce s festivalem ColoursofOstrava?**

*V kontaktu jsme s různými neziskovými a rozpočtovými organizacemi. Přes Národní divadlo Moravskoslezské, Janáčkovou konzervatoř, až po partnerství se Shakespearovskými slavnostmi. A jelikož jsme chtěli být součástí něčeho velkého, stali jsme se v roce 2008 oficiálními partnery festivalu Colours of Ostrava. Spolupráce se vyvíjela postupně. Nejprve jsme návštěvníky festivalu zapojili do sběru plastových kelímků. Za každých 100 kusů jsme vysadili jeden strom. Nakonec stromů bylo kolem tisícovky. A protože k festivalu patří i tanec, vymysleli jsme akci Tanec pro život. Díky které každoročně putují statisíce korun do neziskových projektů.*

**Můžete tyto neziskové projekty více specifikovat?**

*Na 13. ročníku festivalu vytančili návštěvníci bezmála 350 000. Ty si rozdělili Záchranný tým ČČK Ostrava, ti nakoupili za 124 tisíc vybavení pro záchranáře nebo Český svaz ochránců přírody Salamandr použil 126 tisíc na ochranu ohrožených druhů rostlin v povodí řeky Ostravice a sto tisíc putovalo Klaunům z Balónkova, což je vzdělávací projekt pro mateřské školky.*

Děkuji za rozhovor a přeji mnoho úspěšných let.

### 4.3 Anketa

ArcelorMittal Ostrava se významně zapojuje do různých kulturních a sociálních projektů. Otázkou je, jestli zaměstnanci podniku mají povědomí o tom, že jejich zaměstnavatel vykonává činnosti nad rámec jeho legislativních povinností. Na to se zaměřila následující anketa:

„Víte o dobrovolnických aktivitách vašeho zaměstnavatele? Popřípadě o jakých?“

#### **Jana, 50 let, technický pracovník**

Vím, že AMO (ArcelorMittal Ostrava) pomáhá neziskovým organizacím v rámci Dne dobrovolnictví. Taky mají nějaký taneční stan na hudebním festivalu ColoursofOstrava. Nikdy jsem tam nebyla, ale kolegyně mi vyprávěly, že je to fajn. Vytančíte tak peníze pro nějaké nadace.

#### **Marcel, 61 let, plynář**

Já se o tohle moc nestarám. Ale díky firemnímu intranetu jsem zaregistroval, že dobrovolníci chodí uklízet na charitu, dělají drobnou údržbu ve školkách i v ZOO a navštěvují dětské domovy.

#### **Petr, 22 let, student**

Nejspíše jednu z takových aktivit využívám. Jsem tady na stáži v rámci spolupráce s mojí vysokou školou. Pracuju na různých projektech a postupně se zaučuju a poznávám celý provoz. Po státnicích bych rád nastoupil na plný úvazek. Celkově mi to přijde jako dobrá příležitost si trochu přivydělat a získat drahocennou praxi. A rád bych po státnicích hned nastoupil na plný úvazek.

#### **Kateřina, 42, jeřábnice**

Povědomí určitě mám. S manželem se rádi těchto aktivit účastníme. Samozřejmě si nemůžu nikdy odpustit tanec na festivalu ColoursofOstrava. Baví mě, jak tam jsou návštěvníci uvolnění. Mladí vždycky něco předtancují a my s kamarádkami se je snažíme napodobit. Je to velmi vtipné. A ještě za to získám body, které pak dám na

jeden ze tří projektů. A ti z nich mají peníze.

### **Zuzana, 33, manager výroby**

Díky svému zaměstnavateli jsem si zlepšila angličtinu o celou úroveň. Na intenzivní jazykový kurz jsem docházela ve své pracovní době a Mittal vše hradil. Neznám ze známých nikoho, kdo by něčeho takového využil. Samozřejmostí jsou benefity na jídlo, prémie apod. A taky jsem zaznamenala, že u Nové radnice v Ostravě vzniklo dětské hřiště, které Arcelor sponzoroval.

### **Josef, 79, zámečnický, nyní důchodce**

No, já se musím smát. Víte paní, jak já jsem ještě pracoval na Huti, tak za nás tohle nikdo neřešil. Nějaké ovzduší. My jsme šli na směnu, oddělali jsme si, co jsme měli a šli jsme. Teď jsou samé bezpečnostní prověrky a pravidla. A nějaké společenská odpovědnost? Kdysi to byla normální poctivá slušnost, a ne jenom reklama.

### **Karel, 26, dělník**

Já o ničem moc nevím. Přijdu do práce, oddělám si svoje. Musím živit dvě malé děcka, takže nemám čas se starat o takové hlouposti. Zajímám se jen o to, ať mi přijde včas výplata. Peníze tady mám celkem dobré a na směně je sranda. Pracuju rukama, takže se i odreaguju a nemyslím na problémy.

## **4.4 Recenze**

### **Úplně vyřízený chlap**

Dílo režiséra Vladimíra Čecha *Úplně vyřízený chlap* z roku 1965, bylo inspirované románem Ladislava Bublíka s názvem *Páteř*. Jde o jeden z prvních filmů poválečného Československa, který odkryl zruďné praktiky stalinistického režimu na počátku 50. let. I když režisér Čech je přesvědčený o kladné stránce filmu: „Úplně vyřízený chlap musí být filmem pozitivním, neboť jak jinak, než s obdivem je třeba hledět na dílo, které se rodilo ve velmi složitých podmínkách“, uzavřel ve svém scénáři. I přesto film působí velmi kriticky a potlačuje budovatelský entuziasmus.

Snímek měl původně vznikat pod názvem *Páteř*, ale z důvodu zvýšení publicity filmu, došlo v roce 1964 k přejmenování. Autoři pracovali se čtyřmilionovým rozpočtem, což

na tehdejší poměry byla poměrně značná částka. Samotné natáčení, jak také zmínil Čech, nebylo jednoduché. Jelikož zpracovávané společensko-kritické drama bylo zasazeno na staveniště Nové huti Klementa Gottwalda v Ostravě Kunčicích a do exteriérů v Košicích.

Film se odehrával v roce 1953. V den oficiální manifestační tryzny za zemřelého diktátora J.V. Stalina. Ve stejný moment se konal skromný pohřeb brigádníka Bedřicha Nevěřila, kterého ztvárnil František Peterka. V hlavní roli můžeme vidět Jaroslava Víznera jako brigádníka Karla Kratochvíla. Ten si při pohřbu svého kolegy ze stavby vybavuje události minulých měsíců. Celý příběh byl protkaný Kratochvílovými vzpomínkami. Kratochvíl se na stavbu dostal za trest, jakožto pravá ruka svého šéfa, který znehodnocoval dokumenty a dostal se do vězení. O přeřazení Kratochvíla k brigádníkům, ačkoliv byl nevinný, se postaral jeho kolega Švéda, kterého zahrál Otakar Brousek. V důsledku toho se Švéda dostal na jeho vysokou pozici. Postava záškodnického kolegy Švédy se prolínala celým snímkem. Objevuje se v něm jako přízrak, například za okny jedoucího vlaku nebo visící na bagru. Což občas působilo dosti hororově.

Druhá linie filmu zpracovala osud Bedřicha Nevěřila. Kterého na stavbu za trest poslalo vedení z ministerstva. Odhaluje tak příběh obyčejného muže, který byl neprávem nařčený z kolaborace s nacisty. Hlavními nepřáteli a iniciátory obvinění byla velmi horlivá soudružka úřednice Růžena Kafková, velmi věrohodně zahraná Evou Kubešovou a již zmíněný soudruh Švéda. Pod soudružčiným vedením byla zorganizována rozhodující schůze, při které došlo ke kádrování Nevěřila. Ten nedokázal vzdorovat falešným obviněním a spáchal sebevraždu. Tímto aktem se, na konci filmu, příběh vrací zpět na začátek, k pohřbu Bedřicha Navrátila. Tento konec byl pro velmi výstižný a poukázal na ironii osudu. Velmi oceňuji připomínku jedné z postav: „Bojuj si za co chceš, ale ne přes mrtvoly!“, tato poznámka padla na účet soudružky Kubešové, když se o brigádníkově smrti dozvěděla.

Ve snímku se, podle mého názoru, často objevují takzvané dvojexpozice. Neboli dva různé záběry v jednu chvíli. Tyto dvojexpozice dokreslovaly vnitřní monology protagonisty Kratochvíla. V celém filmu se jich objevilo dohromady třináct. Myslím si, že v některých momentech bylo využití této filmařské techniky zbytečné. Místo, aby divákovi záběr pomohl, lépe si představit vnitřní boj hlavního hrdiny, akorát jej to občas mátl.

Oproti tomu chválím černobílou depresivní kameru. Která zachycuje fádň,

pesimistickou, industriální krajinu rozestavěného Ostravska. Takovéto záběry jsou podkresleny velmi dramatickou hudbou, která napomáhá k pochmurné atmosféře linoucí se skrz celý devadesáti sedmi minutový film. Pěkný nápad bylo vykreslení hospody jako místa chvilkového úniku před režimem a alkoholu, který působil jako lék na všechny bolesti. Z celkového pohledu snímek hodnotím kladně. Děj i přes zbytečné dvojexpozice plynule navazoval a poměrně realisticky vyobrazil atmosféru ve společnosti nižší dělnické třídy a potrestané inteligence.



## 5 Závěr

Bakalářská práce se zabývala tématem společenské odpovědnosti obecně a následně jsem koncept CSR analyzovala u konkrétního podniku ArcelorMittal a.s.

Podniky, které jednají v souladu s tímto konceptem, mohou využít mnoho nástrojů a programů, poskytnout kvalitní zaměstnaneckou politiku a nabídnout tak svým zaměstnancům pestrou škálu benefitů a umožnit jim v rámci vzdělávacích programů a workshopů kariérní i osobnostní růst. Firmy mají možnost propojit profesní a osobní život svých pracovníků díky flexibilní pracovní době a podporovaným kulturním vyžitím. Vzhledem k tomu, že základem CSR je dobrovolnost, záleží jenom na rozhodnutích podnikatelských subjektů, jak se k odpovědnosti za své činy postaví a jaké kroky k úspěšnému plnění svých nastavených cílů využije.

Bylo potvrzeno, že pro společnost ArcelorMittal je firemní odpovědnost neodmyslitelnou součástí. A aktivně se zapojuje do všech oblastí konceptu CSR. Ostravská pobočka je členem mnoha organizací od Hutnictví železa po Sdružení pro obnovu a rozvoj Moravskoslezského kraje. Ve vztahu ke svým zaměstnancům ostravská huť obstála. Svým pracovníkům poskytuje mnoho výhod, přičemž jde zejména o finanční benefity v podobě příspěvků na stravování, penzijní a životní pojištění, prémie za odvedenou práci aj. Ne finanční bonusy jsou, například, týden dovolené navíc nebo vitamínové balíčky v zimním období. Firma organizuje mnoho vzdělávacích projektů nejen pro své zaměstnance. Soustředí na spolupráci s vysokými a středními školami, díky kterým má možnost rozvíjet své potenciální zaměstnance. Zaměřuje se také na praktickou výuku pedagogů.

Stejně tak ostravská huť realizuje různé projekty z environmentální sféry, které mají snížit negativní dopady na životní prostředí v regionu. Podnik investoval miliardové částky do vylepšení jednotlivých závodů. Tyto inovace měly za cíl omezit emise vypouštěné do ovzduší.

O svých společensky odpovědných aktivitách ArcelorMittal pravidelně informuje. Vydává jednoroční report pod názvem Zpráva o společenské odpovědnosti. V tom shrnuje uskutečněné činnosti za celý rok. Na webových stránkách jsou k dispozici tiskové a výroční zprávy.

## Seznam použité literatury

### Tištěné zdroje

ARCELORMITTAL. Investujeme do našich zaměstnanců – Den zdraví. *ArcelorMittal Ostrava: Pro lepší život v regionu. Zpráva o společenské odpovědnosti 2014.* 2014, 7, 14.

ARCELORMITTAL. Investujeme do našich zaměstnanců – Do práce na kole. *ArcelorMittal Ostrava: Pro lepší život v regionu. Zpráva o společenské odpovědnosti 2014.* 2014, 7, 15.

ARCELORMITTAL. Investujeme do našich zaměstnanců – Gender diversity. *ArcelorMittal Ostrava: Pro lepší život v regionu. Zpráva o společenské odpovědnosti 2014.* 2014, 7, 16.

ARCELORMITTAL. Investujeme do našich zaměstnanců – Výbor BOZP. *ArcelorMittal Ostrava: Pro lepší život v regionu. Zpráva o společenské odpovědnosti 2014.* 2014, 7, 12.

ARCELORMITTAL. Obohacujeme místní komunitu – Colours of Ostrava 2014. *ArcelorMittal Ostrava: Pro lepší život v regionu. Zpráva o společenské odpovědnosti 2014.* 2014, 7, 36.

ARCELORMITTAL. Obohacujeme místní komunitu – Odborná praxe pro pedagogy. *ArcelorMittal Ostrava: Pro lepší život v regionu. Zpráva o společenské odpovědnosti 2014.* 2014, 7, 32.

ARCELORMITTAL. Uplatňujeme transparentní řízení – Otevřená komunikace. *ArcelorMittal Ostrava: Pro lepší život v regionu. Zpráva o společenské odpovědnosti 2014.* 2014, 7, 45.

ARCELORMITTAL. Uplatňujeme transparentní řízení – Otevřená komunikace. *ArcelorMittal Ostrava: Pro lepší život v regionu. Zpráva o společenské odpovědnosti 2014.* 2014, 7, 44.

ARCELORMITTAL. Vyrábíme trvale udržitelnou ocel – Úklid v ulicích na Ostravsku. *ArcelorMittal Ostrava: Pro lepší život v regionu. Zpráva o společenské odpovědnosti 2014.* 2014, 7, 24.

DRUCKER, P. *Věk diskontinuity: obraz měnící se společnosti.* Praha: Management Press, 1994. ISBN 80-85603-44-6

Evropská unie, 2001 in KUNZ, V. *Společenská odpovědnost firem.* Praha: GradaPublishing, 2012. ISBN 978-80-247-3983-0. Str. 14.

CHOUINARD, Yvon a Vincent STANLEY. *Zodpovědná firma: Jak podnikat tak, aby to bylo prospěšné nejenom vlastníkům, ale i ostatním lidem a planetě.* Praha: PeopleComm, 2014. ISBN 978-80-87917-12-1. Str. 23).

KAŠPAROVÁ, Klára a Vilém KUNZ. *Moderní přístupy ke společenské odpovědnosti firem a CSR reportování.* Praha: GradaPublishing, 2013. ISBN 978-80-247-4480-3. Str. 23.

KOLEKTIV AUTORŮ. *Historie a současnost podnikání na Ostravsku*. Žehušice: Městské knihy s.r.o., 2001. ISBN: 80-902919-2-9. Str. 75.

KOLEKTIV AUTORŮ. *Napříč společenskou odpovědností firem*. Kladno: Aisis, 2005. ISBN 80-239-6111-X. Str. 18.

KULDOVÁ, L. *Nový pohled na společenskou odpovědnost firem: Strategická CSR*. Praha: Nava. 2012. ISBN 978-80-7211-408-5. Str. 31.

KULDOVÁ, L. *Společenská odpovědnost firem: Etické podnikání a sociální odpovědnost v praxi*. Plzeň: Kanina, 2010. ISBN 978-80-87269-12-1. Str. 18.

KUNZ, V. *Společenská odpovědnost firem*. Praha: GradaPublishing, 2012. ISBN 978-80-247-3983-0. Str. 28.

PAVLÍK, Marek a Martin BĚLČÍK. *Společenská odpovědnost organizace: CSR v praxi a jak s ním dál*. Praha: GradaPublishing, 2010. ISBN 978-80-247-3157-5. Str. 20.

WBSCD, 2009 in KUNZ, V. *Společenská odpovědnost firem*. Praha: GradaPublishing, 2012. ISBN 978-80-247-3983-0. Str. 15.

ZDRAŽILOVÁ, D. *Společenská odpovědnost podniků: transparentnost a etika podnikání*. Praha: C. H. Beck, 2010. ISBN 978-80-7400-192-5. Str.

## **Elektronické zdroje**

*Byznysprospolecnost.cz: business for society* [online]. Praha: honeypot, 2010 [cit. 2016-02-26]. Dostupné z: <http://www.byznysprospolecnost.cz/byznys-pro-spolecnost.html>

*Corporate.arcelormittal.com: ArcelorMittal transforming tomorrow* [online]. [cit. 2016-04-29]. Dostupné z: <http://corporate.arcelormittal.com/>.

*Csr-online.cz: Business LeadersForum* [online]. Praha: BusinessLeadersForum, 2011 [cit. 2016-02-25]. Dostupné z: <http://www.csr-online.cz/co-je-csr/15-otazek-a-odpovedi-o-csr/>.

*Csrportal.cz: Aktuální informace ze světa společenské odpovědnosti v Ústeckém kraji* [on-line]. Praha: Skupina Progresivní Aliance Socialistů a Demokratů v Evropském parlamentu, 2012 [cit. 2016-03-04]. Dostupné z: <http://www.csrportal.cz/cz/spolecenska-odpovednost-firem/spolecenska-odpovednost-v-ceske-republice/spolecenska-odpovednost-firem-v-ceske-republice>.

FILOVÁ, J. *Společenská odpovědnost firem působících v českém prostředí v roce 2012* [online]. Praha: Business Leader Forum, 2011 [cit. 2016-03-04]. Dostupné z: [http://www.csr-online.cz/wp-content/uploads/2013/01/CSR\\_Pruzkum\\_2012\\_Vysledky.pdf](http://www.csr-online.cz/wp-content/uploads/2013/01/CSR_Pruzkum_2012_Vysledky.pdf).

Fórum dárců in *Csr-online.cz: Business LeadersForum* [online]. Praha: BusinessLeadersForum, 2011 [cit. 2016-03-01]. Dostupné z: <http://www.csr-online.cz/co-je-csr/slovník-pojmu/>.

FRIEDMAN, M. *The Social Responsibility of Business is to Increase its Profits*. [on-line], New York: The New York Times Magazine, 1970 [cit. 2016-03-03]. Dostupné z: <http://www.colorado.edu/studentgroups/libertarians/issues/friedman-soc-resp-business.htm>

IPSOS.cz: výzkumná agentura [online]. Praha: IPSOS CSR RESEARCH, 2012 [cit. 2016-03-02]. Dostupné z: <http://www.ipsos.cz/csr-a-reputace-jdou-ruku-v-ruce-potvrzuje-ipsos->

IPSOS.cz: výzkumná agentura [online]. Praha: IPSOS CSR RESEARCH, 2012 [cit. 2016-03-02]. Dostupné z: <http://www.ipsos.cz/ipsos-public-affairs/obsah/#spolecenska-odpovednost-firem>

Nadace Waldes.cz: Nadace Jindřicha a Ičky Waldesových [on-line]. Jihlava, 1999 [cit. 2016-03-03]. Dostupné z: <http://www.nadacewaldes.cz/MrWaldes>

Novahut.cz: ArcelorMittal [online]. Ostrava: ArcelorMittal Ostrava a.s., 2012 [cit. 2016-04-28]. Dostupné z: <http://www.novahut.cz/historie/>

Ostrava.arcelormittal.com: ArcelorMittal [online]: Ostrava: ArcelorMittal Ostrava a.s. [cit. 2016-04-28]. Dostupné z: <http://ostrava.arcelormittal.com/firemni-odpovednost/zamestnanci.aspx>.

Ostrava.arcelormittal.com: ArcelorMittal [online]: Ostrava: ArcelorMittal Ostrava a.s. [cit. 2016-04-28]. Dostupné z: <http://ostrava.arcelormittal.com/firemni-odpovednost/zamestnanci-vzdelavani.aspx>.

Ostrava.arcelormittal.com: ArcelorMittal [online]: Ostrava: ArcelorMittal Ostrava a.s., [cit. 2016-04-28]. Dostupné z: <http://ostrava.arcelormittal.com/pdf/VyrocníZpravaArcelorMittalOstrava2014.pdf>

Ostrava.arcelormittal.com: ArcelorMittal [online]: Ostrava: ArcelorMittal Ostrava a.s. [cit. 2016-05-02]. Dostupné z: <http://ostrava.arcelormittal.com/media/tiskova-zprava-29-04-2016.aspx>

Ostrava.arcelormittal.com: ArcelorMittal [online]: Ostrava: ArcelorMittal Ostrava a.s. [cit. 2016-05-01]. Dostupné z: <http://ostrava.arcelormittal.com/firemni-odpovednost/zamestnanci-dobrovolnici.aspx>

Ostrava.arcelormittal.com: ArcelorMittal [online]: Ostrava: ArcelorMittal Ostrava a.s. [cit. 2016-05-01]. Dostupné z: <http://ostrava.arcelormittal.com/media/tiskova-zprava-01-09-2015.aspx>

Ostrava.arcelormittal.com: ArcelorMittal [online]: Ostrava: ArcelorMittal Ostrava a.s. [cit. 2016-05-01]. Dostupné z: <http://ostrava.arcelormittal.com/media/tiskova-zprava-27-06-2014.aspx>

Ostrava.arcelormittal.com: ArcelorMittal [online]: Ostrava: ArcelorMittal Ostrava a.s.

[cit. 2016-05-01]. Dostupné z: [http://ostrava.arcelormittal.com/pdf/Kodex\\_cz.pdf](http://ostrava.arcelormittal.com/pdf/Kodex_cz.pdf).

*Ostrava.arcelormittal.com: ArcelorMittal*[online]: Ostrava: ArcelorMittal Ostrava a.s. [cit. 2016-05-01]. Dostupné z: <http://ostrava.arcelormittal.com/firemni-odpovednost/zamestnanci-minigranty.aspx>

*Ostrava.arcelormittal.com: ArcelorMittal*[online]: Ostrava: ArcelorMittal Ostrava a.s. [cit. 2016-05-01]. Dostupné z: <http://ostrava.arcelormittal.com/pdf/Dohoda.pdf>

*Ostrava.arcelormittal.com: ArcelorMittal*[online]: Ostrava: ArcelorMittal Ostrava a.s. [cit. 2016-04-28]. Dostupné z: <http://ostrava.arcelormittal.com/media/tiskova-zprava-05-02-2016.aspx>.

*Ostrava.arcelormittal.com: ArcelorMittal*[online]: Ostrava: ArcelorMittal Ostrava a.s. [cit. 2016-05-02]. Dostupné z: [http://ostrava.arcelormittal.com/pdf/179\\_cz.pdf](http://ostrava.arcelormittal.com/pdf/179_cz.pdf)

*Ostrava.arcelormittal.com: ArcelorMittal*[online]: Ostrava: ArcelorMittal Ostrava a.s. [cit. 2016-05-02]. Dostupné z: <http://ostrava.arcelormittal.com/firemni-odpovednost/ekologie-a-zivotni-prostredi.aspx>

*Rejstrik.finance.cz: Finance.cz*[online]: Praha, [cit. 2016-04-29]. Dostupné z: <http://rejstrik.finance.cz/45193258-arcelormittal-ostrava-a-s/aktual-rejstrik/>

TRNKOVÁ, J. *Společenská odpovědnost firem – kompletní průvodce tématem a závěry z průzkumu v ČR*. [online]. Praha: Business Leader Forum, 2004 [cit. 2016-03-09]. Dostupné z: [http://www.neziskovky.cz/data/vyzkum\\_CSR\\_BLF\\_2004txt8529.pdf](http://www.neziskovky.cz/data/vyzkum_CSR_BLF_2004txt8529.pdf)

## **Ostatní**

Vlastní zápisy z hodin předmětu Dějiny národního hospodářství, 2015.

Rozhovor s tiskovou mluvčí ArcelorMittal Ostrava, a.s. PhDr. Barborou Černou Dvořákovou

## Seznam použitých obrázků


Obrázek 2.1 Triple bottom line .....	9
Obrázek 2.2 Očekávání stakeholderů .....	18
Obrázek 3.1 Vlastnické změny .....	30

## Prohlášení o využití bakalářské práce

Prohlašuji, že

- jsem byla seznámena s tím, že na mou bakalářskou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. – autorský zákon, zejména §35 – užití díla v rámci občanských a náboženských obřadů, v rámci školních představení a užití díla školního a § 60 – školní dílo;
- beru na vědomí, že Vysoká škola báňská – Technická univerzita Ostrava (dále jen VŠB-TUO) má právo nevýdělečně, e své vnitřní potřebě, bakalářskou práci užít (§ 35 odst. 3);
- souhlasím s tím, že bakalářská práce bude v elektronické podobě archivována v Ústřední knihovně VŠB-TUO a jeden výtisk bude uložen u vedoucího bakalářské práce. Souhlasím s tím, že bibliografické údaje o bakalářské práci budou zveřejněny v informačním systému VŠB-TUO;
- bylo sjednáno, že s VŠB-TUO, v případě zájmu z její strany, uzavřu licenční smlouvu s oprávněním užít dílo v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- bylo sjednáno, že užít své dílo, bakalářskou práci, nebo poskytnout licenci k jejímu využití mohu jen se souhlasem VŠB-TUO, která je oprávněná v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které VŠB-TUO na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše).

V Ostravě dne 0.5.2016

  
-----  
Jméno a příjmení studenta

MARTA REDICOVÁ